

Nationaler Integrationsplan Arbeitsgruppe 3 "Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen": Dokumentation des Beratungsprozesses

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2007). *Nationaler Integrationsplan Arbeitsgruppe 3 "Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen": Dokumentation des Beratungsprozesses*. Bonn. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-323840>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Nationaler Integrationsplan Arbeitsgruppe 3

„Gute Bildung und Ausbildung sichern,
Arbeitsmarktchancen erhöhen“

■ DOKUMENTATION DES BERATUNGSPROZESSES



**Bildung
Ausbildung
Arbeitsmarkt**

Dokumentation des Beratungsprozesses

Die Arbeitsgruppe „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ (AG 3) zur Vorbereitung des Nationalen Integrationsplans hat am 23. März 2007 ihren Schlussbericht mit Handlungsempfehlungen und Selbstverpflichtungen zur Integrationsverbesserung vorgelegt.

Parallel dazu dokumentiert die Arbeitsgruppe mit dem vorliegenden Band die schriftlichen Diskussionsbeiträge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die thematischen Zusammenfassungen zu den einzelnen Kapiteln, um den Beratungsprozess insgesamt für die Öffentlichkeit transparent und nachvollziehbar zu machen.

Die Integration von Zuwanderern ist eine der großen politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland. Am 14. Juli 2006 lud die Bundesregierung zu einem Integrationsgipfel. Dies war der Auftakt zu einem laufenden Dialog zwischen Menschen mit Migrationshintergrund und den Vertreterinnen und Vertretern aller politischen Ebenen und gesellschaftlichen Gruppen. Ziel ist die gemeinsame Erarbeitung eines Nationalen Integrationsplans mit konkreten Maßnahmen und Selbstverpflichtungen als Grundlage für eine nachhaltige Integrationspolitik.

Zur Vorbereitung des Nationalen Integrationsplans auf den Handlungsfeldern Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt wurde im September 2006 unter der Leitung des Bundesministers für Arbeit und Soziales die Arbeitsgruppe „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ eingerichtet. Sie erhielt damit den Auftrag für einen der Schlüsselbereiche sozialer Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und ihrer Familien.

Der Arbeitsgruppe gehörten 45 Mitglieder an, die eine große Bandbreite des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und wissenschaftlichen Lebens vertreten. Ihre Beratungen waren von der gemeinsamen Zielsetzung geprägt, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt konkret zu verbessern. Alle drei Bereiche wurden systematisch analysiert und nach der Bestandsaufnahme die wesentlichen Aufgabenstellungen identifiziert. Dazu leisteten die in diesem Band dokumentierten Beiträge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wertvolle Vorarbeit. Auf dieser Grundlage konnten geeignete Zielsetzungen und konkrete Maßnahmen zur Umsetzung verabredet werden, die im Abschlussbericht der Arbeitsgruppe aufgeführt sind und in den Nationalen Integrationsplan einfließen werden.

Inhaltsverzeichnis

Dokumentation des Beratungsprozesses	1
Inhaltsverzeichnis	3
Mitglieder der Arbeitsgruppe 3	5
Zusammenfassung der Arbeitstagen der AG 3	9
 Zusammenfassung der Beratungsergebnisse „Integration und Bildung“ vom 10. November 2006	 10
Zusammenfassung der Beratungsergebnisse „Integration und Ausbildung“ vom 15. Dezember 2006	15
Zusammenfassung der Beratungsergebnisse „Integration und Arbeitsmarkt“ vom 02. Februar 2007	21
 Auftaktveranstaltung	 27
 Heinrich Alt, Bundesagentur für Arbeit	 28
Ute Erdsiek-Rave, Kultusministerkonferenz	30
Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund	34
Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Zentralverband des Deutschen Handwerks	38
 Integration und Bildung	 41
 Prof. Petra Stanat, Ph.D., Universität Erlangen-Nürnberg Prof. Dr. Michael Bommers, Universität Osnabrück Prof. Dr. Ingrid Gogolin, Universität Hamburg Prof. Dr. Klaus Klemm, Universität Duisburg-Essen	 42
Dr. Angelika Hüfner, Kultusministerkonferenz	50
Franco Marincola, CGIL-Bildungswerk, u. a. Annabel von Klenck, Stiftung Mercator Christina Alexoglou-Patelkos, Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung Irina Bernstein, Bundesverband der Deutsch-Russischen Unternehmer e. V. Kenan Kolat, Türkische Gemeinde in Deutschland e. V. Vicente Riesgo, Bund Spanischer Elternvereine	 68
Dr. Irene Vorholz, Deutscher Landkreistag sowie Deutscher Städtetag, Deutscher Städte- und Gemeindebund	71
Hildburg Kagerer, Ferdinand-Freiligrath-Oberschule, Berlin-Kreuzberg	75
 Integration und Ausbildung	 79
 Dr. Mona Granato, Bundesinstitut für Berufsbildung Bent Paulsen, Bundesinstitut für Berufsbildung u.a.	 80
Prof. Dr. Klaus Klemm, Universität Duisburg-Essen	102
Ludwig Georg Braun, Deutscher Industrie- und Handelskammertag	105
Kemal Şahin, Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer	108
Ulrich Freese, IG Bergbau Chemie Energie Wolfgang Rhode, IG Metall	

Marianne Demmer, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	
Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund	112
Dr. Linda von dem Bussche, BASF Aktiengesellschaft	123
Dr. Angelika Hüfner, Kultusministerkonferenz	127
Staatssekretär Michael Thielen, Bundesministerium für Bildung und Forschung	131
Kenan Kolat, Türkische Gemeinde in Deutschland	138
Phuong Kollath, Dien Hong - Gemeinsam unter einem Dach e.V. Rostock	143
Sabine Schulte-Beckhausen, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ..	148
Barbara Graf, Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit	154
Integration und Arbeitsmarkt	157
Elmar Hönekopp, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	158
Heinrich Alt, Bundesagentur für Arbeit	167
Prof. Dr. Georg Cremer, Deutscher Caritasverband	170
Irina Bernstein, Bundesverband Deutsch-Russischer Unternehmer	174
Wolfgang Rhode, IG Metall	
Ulrich Freese, IG Bergbau Chemie Energie	
Marianne Demmer, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	
Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund	178
Peter Clever, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	188
Wolfgang Fehl, Informations- und Beratungsnetzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) ...	190
Melanie Mohr, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktförderung der Landeshauptstadt Mainz	197
Dr. Monika Bethscheider, Bundesinstitut für Berufsbildung	
Bent Paulsen, Bundesinstitut für Berufsbildung	200
Günter Piening, Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration	212
Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen der Integrationspolitik	217
Roberto Alborino, Deutscher Caritasverband	
Dr. Elke Tießler-Marenda, Deutscher Caritasverband	218
Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund	
Wolfgang Rhode, IG Metall	
Michael Vassiliadis, IG Bergbau Chemie Energie	
Marianne Demmer, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	224
Prof. Dr. Ingrid Gogolin, Universität Hamburg	233
Anlage Grafiken	235
Impressum	253

Mitglieder der Arbeitsgruppe 3

„Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“

Leitung:

Franz Müntefering, Bundesminister für Arbeit und Soziales

Heinrich Tiemann, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Verbände / Institutionen

Heinrich Alt, Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit

Irina Bernstein, Bundesverband der Deutsch-Russischen Unternehmer in Deutschland e.V.

Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages
/ Dr. Günter Lambertz (Vertretung)

Annelie Buntenbach, Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstands des Deutschen
Gewerkschaftsbundes

Phedon Codjambopoulo, Vizepräsident der Deutsch-Hellenischen Wirtschafts-
vereinigung e.V. / Christina Alexoglou-Patelkos (Vertretung)

Marianne Demmer, stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissen-
schaft

Ilse Falk, stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Wolfgang Fehl, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Netzwerk „Integration
durch Qualifizierung“

Dr. Reinhard Göhner, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände / Peter Clever (Vertretung)

Barbara Graf, Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit, Fachbereich Migration

Dr. Hans-Carsten Hansen, BASF AG. Leiter des Kompetenzzentrums Human Resources
/ Dr. Linda von dem Bussche (Vertretung)

Hildburg Kagerer, Schulleiterin der Ferdinand-Freiligrath-Oberschule Berlin-Kreuzberg

Cüneyt Kandemir, Verband Türkischer Unternehmer u. Industrieller in Europa e. V. ATIAD
/ Prof. Recep Keskin

Otto Kentzler, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks
/ Prof. Dr. Friedrich Esser (Vertretung)

Annabel von Klenck, Geschäftsführerin der Stiftung Mercator

Burhan Kocaslan, Sieger der Berliner Landesbestenehrung in IHK-Berufen

Kenan Kolat, Bundesvorsitzender der Türkischen Gemeinde in Deutschland e.V.

Phuong Kollath, Verein „Diên Hóng" Gemeinsam unter einem Dach, Rostock

Franco Marincola, Vorsitzender des CGIL-Bildungswerkes e.V.

Dr. Peter Neher, Präsident des Deutschen Caritasverbandes, stellvertretender Präsident
der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege / Roberto Alborino (Vertre-
tung)

Wolfgang Rhode, Mitglied des Vorstands der IG Metall

Vicente Riesgo Alonso, Bund der Spanischen Elternvereine

Kemal Şahin, Präsident der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer

Michael Vassiliadis, Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG Bergbau,
Chemie, Energie

Wissenschaften

Prof. Dr. Michael Bommers, Universität Osnabrück, Direktor des Instituts für Migrations-
forschung und interkulturelle Studien IMIS

Prof. Dr. Ingrid Gogolin, Universität Hamburg, Institut für international und interkulturell
vergleichende Erziehungswissenschaft

Prof. Dr. Klaus Klemm, Universität Duisburg-Essen, Leiter der Arbeitsgruppe Bildungs-
forschung / Bildungsplanung

Prof. Petra Stanat, Ph.D., Universität Erlangen-Nürnberg, Empirische Unterrichtsforschung,
Leiterin des Zentralinstituts für Lehr-Lernforschung

Länder

Prof. Dr. Ulrich Goll, Justizminister und Integrationsbeauftragter des Landes Baden-
Württemberg / Christian Storr (Vertretung)

Günter Piening, Beauftragter des Senats für Integration und Migration des Senats Berlin

Maria Weber, Beauftragte der Landesregierung für Migration und Integration im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Gabriele Weber, Sächsisches Staatsministerium für Kultus

Ute Erdsiek-Rave, Präsidentin der Kultusministerkonferenz (bis 31.12.2006)
/ Dr. Angelika Hüfner (Vertretung)

Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner, Präsident der Kultusministerkonferenz (ab 01.01.2007)

Kommunen

Klaus Hebborn, Deutscher Städtetag / Bettina Heinrich (Vertretung)

Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund

Dr. Irene Vorholz, Deutscher Landkreistag

Beratend beteiligt

Heinz Ackermann, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

Dr. Dagmar Beer-Kern, Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Dr. Christoph Hauschild, Bundesministerium des Innern

Elmar Hönekopp, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Prof. Dr. Eckhard Klieme, Direktor des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung DIPF

Präsident Manfred Kremer, Präsident des Bundesinstitutes für Berufsbildung BiBB
/ Bent Paulsen (Vertretung)

Peter Munk, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Dr. Karsten Roesler, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Sabine Schulte-Beckhausen, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Zusammenfassung der Arbeitstagungen der AG 3

Zusammenfassung der Beratungsergebnisse „Integration und Bildung“ vom 10. November 2006

Kindern und Jugendlichen Perspektiven und Selbstwertgefühl vermitteln

Schule muss der Ort sein, an dem alle Kinder und Jugendliche erfahren, dass sie gebraucht werden, dass sie ihre Fähigkeiten entfalten und entwickeln können und ihre Potenziale optimal gefördert werden, dass es für sie Chancen und Perspektiven in dieser Gesellschaft gibt.

Hier werden in den frühen Lernerfahrungen der Kinder und Jugendlichen die kognitiven und emotionalen Grundlagen für einen positiven Bildungsbezug geprägt. Notwendig ist Erziehung zu Toleranz, Demokratie, interkultureller Kompetenz und Mehrsprachigkeit sowie die Vermittlung genereller Lernkompetenz und -motivation. Es gilt, Schülern Werte und Orientierung zu vermitteln, Gemeinschaftssinn zu wecken, Regeln und Konfliktfähigkeit einzuüben.

Wir haben von folgender Situation auszugehen:

- Mehr als ein Viertel der Kinder und Jugendlichen im bildungsrelevanten Alter bis 25 Jahre in Deutschland verfügt über einen Zuwanderungshintergrund (27,2%). Bei den unter 6-Jährigen beträgt der Anteil fast ein Drittel. Die starke Heterogenität bedeutet eine große Herausforderung für die Integration dieser etwa 6 Millionen Kinder und Jugendlichen in das Bildungssystem.
- Bund, Länder und Kommunen haben vielfältige Anstrengungen zur Integrationsförderung unternommen: von sprachlicher Frühförderung in Kindertagesstätten, Ausbau der Sprachdiagnostik, Einrichtung von Förderkursen für Deutsch und von außerunterrichtlichen Integrationsmaßnahmen bis zum Ausbau von Ganztagschulen mit erweiterten Förderangeboten. Im Rahmen des Investitionsprogramms „Zukunft Bildung und Betreuung“ stellt der Bund den Ländern im Zeitraum von 2003 bis 2009 insgesamt 4 Mrd. € für den Auf- und Ausbau von Ganztagschulen zur Verfügung. Mit dem 2005 in Kraft getretenen Tagesbetreuungs-Ausbaugesetz hat der Bund den Kommunen jährlich 1,5 Mrd. € für die Schaffung von 230.000 qualifizierten Betreuungsplätzen für Kinder unter 3 Jahren zusätzlich übertragen.
- Gleichwohl ist die Abhängigkeit des Bildungserfolgs von sozialer Herkunft und Migrationshintergrund in Deutschland im internationalen Vergleich besonders ausgeprägt. Auch gelingt es weniger gut als in anderen Staaten, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund systematisch beim Erwerb der Verkehrssprache zu unterstützen.
- Der Kindergartenbesuch hat sich bei den über 4-jährigen Kindern mit Migrationshintergrund weitgehend dem Anteil deutscher Kinder angeglichen. In den jüngeren Altersgruppen bestehen noch deutliche Unterschiede. Nur ein Fünftel der 2-jährigen Kinder mit Migrationshintergrund besucht eine Kindertageseinrichtung. Insbesondere bei Kindern mit Migrationshintergrund kann Frühförderung die späteren Bildungschancen wesentlich verbessern.

- Bereits in der Primarstufe ist ein erheblicher Leistungsrückstand bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu erkennen, der im internationalen Vergleich besonders ausgeprägt ist. Sie erhalten in der Grundschule signifikant seltener eine Übergangsempfehlung zum Besuch von Realschulen und Gymnasien und werden bei gleichen Leistungen etwas schlechter benotet.
- Sprachkompetenz ist entscheidend für den Schulerfolg und die darauf aufbauende Teilhabe im beruflichen und gesellschaftlichen Bereich. Für Kinder mit Migrationshintergrund liegt eine entscheidende Hürde für den Übergang in die Sekundarstufe I in der Beherrschung der deutschen Sprache: Bei gleicher Leseleistung reduziert sich die Benachteiligung dieser Gruppe erheblich.
- Eine frühzeitige Aufteilung auf Schulformen erschwert Integration und Erfolgchancen von Kindern aus sozial benachteiligten und zugewanderten Familien. In der Sekundarstufe I ist die Bildungsbeteiligung der Schülerinnen und Schüler aus zugewanderten Familien deutlich ungünstiger, als jener ohne Migrationsbiografie. Von den 15-Jährigen ohne Migrationshintergrund besuchen knapp 17% eine Hauptschule und etwa 33% ein Gymnasium, während in derselben Altersgruppe mit Zuwanderungshintergrund 32% in die Hauptschule und 25% ins Gymnasium gehen.
- Schulen mit hohem Migrantenanteil arbeiten häufig in einem sozialen Umfeld, das durch Abschottung sozialer und ethnischer Gruppen geprägt ist. Dauerhafte Segregation beeinflusst das Lernverhalten sowie die Lernleistung und wirkt sich auf Schulabschlüsse aus.
- Der Leistungsnachteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegen Ende der Schulpflicht ist in kaum einem PISA-Teilnehmerstaat so groß, wie in Deutschland. Insgesamt verlassen doppelt so viele ausländische Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Abschluss wie deutsche.
- Auf der Ebene des Unterrichts besteht erheblicher Forschungsbedarf zur Wirksamkeit von Sprachförderkonzepten und interkultureller Bildung. Beträchtlicher Qualifizierungsbedarf ist hierzu auch für die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte festzustellen.
- Die Lernmotivation der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund ist überdurchschnittlich hoch und ihre Eltern haben vergleichsweise positive Einstellungen zur Schule. Das sind wichtige Anknüpfungspunkte zur Verbesserung der Bildungssituation.

I. Deutschland braucht ein Bildungssystem, das Chancen eröffnet und Erfolge nicht von sozialer Herkunft abhängig macht

- Bildung als wichtigste Ressource: Deutschland muss die vorhandenen Potenziale und Fähigkeiten besser ausschöpfen
- Koppelung der Bildungschancen und -verläufe mit Merkmalen sozialer, sprachlicher und ethnischer Herkunft muss durch ein konsequent auf individuelle Förderung gerichtetes Bildungssystem überwunden werden

- Die mittel- und langfristig aufgrund der demographischen Entwicklung (rückläufige Schülerzahlen) frei werdenden Mittel sind für die Verbesserung der Bildung zu nutzen

II. Bildung muss früh beginnen

- Systematische und frühzeitige Förderung im Kindergarten (Sprache, kulturelle und soziale Kompetenz etc.)
- Erhöhung der Quote des Krippen- und Kindergartenbesuches von Kindern mit Migrationshintergrund (insbesondere für Kinder bis zu vier Jahren) – Ausbau des entsprechenden Betreuungsangebots
- Weiterentwicklung des Berufsbildes und der Qualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Stärkung der Qualitätssicherung
- Stärkere Kooperation mit den Grundschulen und Intensivierung der Kooperation mit den Eltern

III. Sprache als entscheidende Voraussetzung für schulischen und beruflichen Erfolg

- Kontinuierliche, systematische und explizite Förderung der deutschen Sprache über die gesamte Schullaufbahn; auch im Fachunterricht
- Förderung von Mehrsprachigkeit
- Herkunftssprachlicher Unterricht mit Relevanz für Zeugnis und Versetzung / Zertifizierung
- Sprachdidaktische Qualifizierung und Weiterbildung der Lehrkräfte aller Fächer

IV. Elternarbeit verändern und intensivieren - Beteiligung auf gleicher Augenhöhe

- Zugang, Information und Beteiligung der Eltern verbessern - Eltern mit ihren Kompetenzen einbinden
- Haupt- und ehrenamtliche Vertrauenspersonen und Migrantenorganisationen vor Ort als Brückenbauer und Multiplikatoren einbinden
- Angebote von deutschen Sprachkursen für Eltern (Mama/Papa lernt Deutsch) auch als Verbindungsglied zu Schule und Kindertagesstätte nutzen

V. Ganztagsschulen ausbauen / Kumulation von Benachteiligungen überwinden

- Ganztagsschulen im Bereich von Primar- und Sekundarstufe I deutlich ausweiten und „Ganztag“ als Bildungsraum gestalten. Lern- und Entspannungsphasen über den ganzen Tag verteilen

- Interkulturelle Bildungsangebote und Schulsozialarbeit als feste Bestandteile mit entsprechenden Ressourcen ausstatten; zusätzliche „Integrationsetats“ bereit stellen
- Zielvereinbarungen zur Verringerung des Anteils der Klassenwiederholer und Abgänger ohne Abschluss sowie zur Erhöhung der Übergangsquoten auf weiterführende Schulen

VI. Verständnis von Schule erweitern

- Schulen als wichtige Akteure/Partner im kommunalen Netzwerk für Bildung, Integration und berufliche Perspektiven (Bildungs- und Qualifizierungsnetzwerke BQN)
- Schulen als Begegnungsstätten im Stadtteil gestalten, incl. Jugendhilfe, Schulsozialarbeit und Kontakt mit den Eltern/Betrieben
- Ausstattung von Schulen in benachteiligten Milieus mit ausreichenden Ressourcen und konsequente Unterstützung der Schulen zur Verbesserung der Unterrichtsqualität
- Mehr Entscheidungsfreiheit, geeignetes und ausreichendes Personal sowie eigene Budgets und Verfahren zur Qualitätssicherung in den Schulen
- Einbeziehung von Dritten in den Unterricht: enge Kooperation mit Zivilgesellschaft (Praxisorientierung / Handlungskompetenz)
- Bessere schulische Vorbereitung auf die Arbeitswelt durch Einbeziehung arbeitsweltbezogener Inhalte und Kooperationen mit der Wirtschaft und ab 8. Klasse
- Neue, unterstützende Rolle der Schulaufsicht

VII. Durchlässigkeit erhöhen und frühzeitige Auslese vermeiden / ethnischer Segregation und Problemkonzentration begegnen

- Anhebung des Migrantenanteils an weiterführenden Schulen
- Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems aktiv fördern und erhöhen
- Beratung, systematische Diagnostik und gezielte Unterstützung zur Förderung des Übergangs auf höher qualifizierende Schulen
- Frühzeitige Auslese vermeiden, da sie eine Integration und die Erfolgchancen von Kindern aus sozial benachteiligten und zugewanderten Familien erschwert
- Verzahnung von Kindergarten und Schule sowie Außendifferenzierung von Schule so gestalten, dass eine Integration und die Erfolgchancen von Kindern aus sozial benachteiligten und zugewanderten Familien verbessert und längeres gemeinsames Lernen gefördert wird

- Den Stellenwert und das Unterrichtsniveau der Hauptschulen signifikant erhöhen, bzw. die Trennung zwischen Haupt- und Realschulen schrittweise überwinden

VIII. Rolle der Lehrerinnen und Lehrer und Lehrerbildung/Erhöhung des Migrantenanteils in den Lehrerkollegien

- Migration und sprachliche, kulturelle und soziale Heterogenität in Aus- und Fortbildung der Lehrer stärker berücksichtigen (z. B. Deutsch als Zweitsprache und interkulturelle Weiterbildung)
- Aus- und Weiterbildung im Bereich der Sprachförderung am Forschungsstand zum Spracherwerb in Erst- und Zweitsprachen sowie der Entwicklung bildungssprachlicher Fähigkeiten orientieren
- Auseinandersetzung der Lehrerschaft mit ihrem Selbstverständnis und Formulierung neuer Weiterbildungscurricula, auch zur Sensibilisierung für die Wirkung von Vorurteilsstrukturen
- Stärkere Rekrutierung und Einbeziehung qualifizierter Personen mit Migrationshintergrund in die Lehrerkollegien und das Fachpersonal in Bildungseinrichtungen (nicht nur in Schulen)

IX. Bildungsforschung intensivieren – Transfer erfolgreicher Ansätze verstetigen

- Systematische Forschung zur Wirksamkeit unterschiedlicher Ansätze von Sprachförderkonzepten vorantreiben und vertiefen, erzielte Effekte systematisch prüfen
- Transferbedingungen für bewährte Ansätze durch Evaluation und Transferforschung klären – zügiger Transfer und systematische Weiterentwicklung erfolgreicher Ansätze ggf. auch aus Staaten mit vergleichbaren Problemlagen adaptieren
- Längsschnittuntersuchungen integrationsrelevanter Merkmale für Leistungs- und Sprachentwicklung (z.B. im geplanten Bildungspanel)
- Quantitative und qualitative Studien im Hinblick auf das tatsächliche Geschehen in Bildungseinrichtungen - Ursachenforschung zu Unterschieden in der Benachteiligung resp. dem Erfolg von Kindern und Jugendlichen verschiedener Herkunftsgruppen

Zusammenfassung der Beratungsergebnisse „Integration und Ausbildung“ vom 15. Dezember 2006¹

Jugendlichen eine gute Basis für die berufliche Integration geben

Die berufliche Ausbildung hat eine sozial wie ökonomisch wichtige Schlüsselstellung zwischen allgemeinem Bildungssystem und dem Arbeitsmarkt. Berufliche Ausbildung ist wesentliche Basis für eine erfolgreiche Integration in Erwerbstätigkeit und für die wirtschaftliche Nutzung aller Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund.

Wir haben von folgender Situation auszugehen:

- Angesichts noch bis zum Jahr 2011 steigender Schulentlasszahlen (und der Altbewerber) ist auch bei Erfolg aller bisherigen Bemühungen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes für die kommenden Jahre eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage zu erwarten. Das erschwert die Integration von jungen Migranten in Ausbildung und Beruf auch weiterhin.
- Das durch die länderspezifischen Verkürzungen der gymnasialen Schulzeit auf 8 Jahre bedingte Zusammenfallen von zwei Entlassjahrgängen wird für die Jahre ab 2011 einen zusätzlichen Verdrängungswettbewerb zu Lasten der Absolventen mit und ohne Hauptschulabschluss erwarten lassen. Hieraus resultiert zusätzlicher Handlungsbedarf, um das Entstehen einer „verlorenen Zwischengeneration“ zu verhindern, bevor in den darauf folgenden Jahren ein demographischer Rückgang der ausbildungsrelevanten Altersjahrgänge von 16 bis 19 Jahren eintreten wird.
- Anders als den Schulen anderer Länder, gelingt es den deutschen Schulen nur in viel zu geringem Maße, Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Qualifikationen zu vermitteln, die sie für einen erfolgreichen Übergang in Ausbildung benötigen.
- Aber selbst bei vergleichbar guten Schulleistungen münden Jugendliche mit Migrationshintergrund seltener in Ausbildungsverhältnisse und sind häufiger auf Maßnahmen des Übergangssystems oder außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen angewiesen. Die Schere zwischen der Ausbildungsbeteiligung von Migrant(inn)en und von gebürtigen Deutschen geht sogar umso weiter auseinander, je besser die schulische Qualifikation ist.
- Die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im dualen System ist in den zurück liegenden Jahren deutlich gesunken. Im Jahr 2005 hatten 24% der ausländischen Jugendlichen in den ausbildungsrelevanten Altersjahrgängen einen Ausbildungsplatz, im Jahr 1994 waren es noch 34% gewesen. Die Ausbildungsbeteiligung von deutschen Jugendlichen lag 2005 bei 58%.

¹ Alle personenbezogenen Begriffe in diesem Text sind generisch gebildet. Sie umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.

- In den Berufen des Öffentlichen Dienstes werden besonders wenige Auszubildende mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit ausgebildet. Hier sind es 2,1% gegenüber 5% bei allen Berufen.
- Auszubildende mit Migrationshintergrund finden sich in einem verengten Berufsspektrum und seltener in den zukunftssträchtigen Bereichen des Arbeitsmarktes
- Die interkulturellen Kompetenzen und Potenziale von Auszubildenden und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund werden bislang noch zu wenig wahrgenommen und genutzt. Sowohl in der Schule als auch in der Ausbildung müssen diese gezielt gefördert werden. Informell erworbene Kenntnisse müssen häufig für den fachspezifischen Einsatz im Arbeitsalltag weiter qualifiziert werden (z.B. über binationale Projekte).

I. Verbesserung der Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung

- Intensivierung möglichst frühzeitiger Maßnahmen zur beruflichen Orientierung für Schüler/innen, Eltern und Lehrer
 - Erweiterung des Berufswahlspektrums
 - Einbeziehung von Migrantenselbstorganisationen
 - Erhöhung der Praxiskontakte von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch eine engere Kooperation Schule/Wirtschaft
 - Einführung arbeitsweltbezogener Inhalte im Unterricht ab der 8. Klasse
 - Förderung sozialer Netzwerke zur Unterstützung der Ausbildungsplatzsuche
- Verstärkung und Vernetzung spezifischer Angebote zur Berufsberatung und zur Vermittlung von Ausbildungsplätzen
 - explizite Beachtung interkultureller Kompetenzen in der Beratung und bei der Erstellung von Kompetenzprofilen
 - Erhöhung des Anteils von Beratern mit eigenem Migrationshintergrund
 - Erhöhung der Fort- und Weiterbildung des Beratungspersonals zu den interkulturellen Kompetenzen
 - Angebote der vertieften Berufsorientierung
- Präventive Maßnahmen gegen Schulabbruch (z.B. durch flächendeckende Einführung von Praxis- bzw. Kooperationsklassen und die Förderung eines Frühwarnsystems) und Reintegrationsmaßnahmen für Schulverweigerer

- Individuelle Förderpläne, insbesondere mit neu zugewanderten Jugendlichen: Vereinbarung von Zielen und gemeinsame Planung der nächsten Schritte zur sozialen und beruflichen Integration (Case Management)
- Abbau von ausgrenzenden Mechanismen und Förderung von Offenheit in den Betrieben
 - Förderung von Diversity-Management
 - Interkulturalität als Qualitätsmerkmal
 - Beachtung des AGG
- Stärkung und Aktivierung von Eigenverantwortung und Eigeninitiative bei Jugendlichen und Eltern mit Migrationshintergrund

II. Spezifische Maßnahmen im System der Übergangshilfen

- Erhöhung der Transparenz der Angebote, u.a. durch regionale Vernetzung, auch um die Vermittlerfunktion für Jugendliche mit Migrationshintergrund effektiver wahrnehmen zu können
- Integriertes System von Übergangshilfen mit differenzierten Angeboten, die sich in ihrer Gestaltung an den heterogenen Bildungsvoraussetzungen und an den Bildungsbiographien der Jugendlichen mit Migrationshintergrund orientieren
- Migrationssensible Potenzialanalysen und Dokumentation der erworbenen formellen und informellen Fähigkeiten zur Verdeutlichung des Bewerberprofils
- Förderung der deutschen Sprache in allen Maßnahmen der Übergangshilfe
 - Qualifizierung des Personals
 - Einsatz mehrsprachigen Personals
- Erschließung betrieblicher Berufsvorbereitungsangebote, die durch praxis- und bedarfsge-rechte Ausrichtung bessere Übergangschancen in Ausbildung oder Beschäftigung bieten, durch flankierende Unterstützung (sozialpädagogische Begleitung, Stützunterricht, Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie, externes Ausbildungsmanagement).
- Darüber hinaus wird von den Sozialpartnern angeregt, entsprechend dem Beschluss des Verwaltungsrates der BA vom Oktober 2006 die Möglichkeit zur Vergabe finanzieller Eingliederungshilfen für die Integration leistungsschwächerer Jugendlicher in betriebliche Angebote zur Berufsvorbereitung durch Gesetzesänderung im SGB III zu prüfen.
- Qualitätssicherung im Bereich der Kompetenzen von Trägern zur spezifischen Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Berücksichtigung der Kooperation mit Migrantenorganisationen als Qualitätsmerkmal bei der Ausschreibung von Maßnahmen

- Nutzung von Einstiegsqualifizierung (EQJ) für benachteiligte Jugendliche. Sie bieten Jugendlichen mit Migrationshintergrund ebenso hohe Übergangschancen in Ausbildung wie Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (70 %). Sie können zudem ein Element zur Heranführung von Betrieben von Inhabern mit Migrationshintergrund an Ausbildung sein. Bisher gelingt zahlreichen Betrieben so der Einstieg und damit insgesamt eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes bei den Betrieben, die EQJ anbieten. Die Zielsetzung von EQJ soll nicht sein, Betrieben Probezeiten vor Beginn von Ausbildungsverhältnissen zu finanzieren.

III. Erhöhung des Angebotes an Ausbildungsmöglichkeiten

- Zielsetzung der Angleichung in der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund
- Informationskampagne, um Unternehmen - insbesondere in zukunftssträchtigen Branchen - für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verstärkt zu gewinnen; Einführung von temporären Anreizsystemen prüfen
- Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von Inhabern mit Migrationshintergrund sowie zur Gewinnung von Ausbildungsverbünden (Projekte KAUSA und JOBSTARTER)
- Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze mit Ausbildungstarifverträgen entsprechend dem Beispiel des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung“ in der chemischen Industrie
- Erhöhung der Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Ausbildung in den Berufen des Öffentlichen Dienstes
- Qualifizierungsangebote für betriebliches und berufsschulisches Ausbildungspersonal zur spezifischen Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund
- Erschließung betrieblicher Ausbildungsangebote durch stärkere flankierende Unterstützung (sozialpädagogische Begleitung, Stützunterricht, Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie, externes Ausbildungsmanagement).

Darüber hinaus wird von den Sozialpartnern angeregt, entsprechend dem Beschluss des Verwaltungsrates der BA vom Oktober 2006 die Möglichkeit zur Vergabe finanzieller Eingliederungshilfen für die Integration leistungsschwächerer Jugendlicher in Ausbildung durch Gesetzesänderung im SGB III zu prüfen.

IV. Verbesserung der Position von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Wettbewerb um Ausbildungsmöglichkeiten

- Analyse von Auswahlverfahren für Ausbildung und gegebenenfalls Integration interkultureller Kompetenzen
- Entwicklung migrantenspezifischer Bewerbungsstrategien
 - Ermutigung von Jugendlichen auf ihre interkulturellen Kompetenzen hinzuweisen

- interkulturelle Kompetenzen in Stellenausschreibungen und Bewerbungsgesprächen thematisieren
- Stärkung der interkulturellen Kompetenzen im (regionalen) Übergangsmanagement (Aufbau von Bildungs- und Qualifizierungsnetzwerken)
- Erleichterte Anerkennung schulischer und beruflicher Abschlüsse des Herkunftslandes
- Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Akteure auf den Vorrang von qualifizierter Berufsausbildung (oder vorbereitende Maßnahmen wie z.B. EQJ) vor Vermittlung in (unqualifizierte) Beschäftigung bei entsprechenden Möglichkeiten und Voraussetzungen

V. Sicherung des Ausbildungserfolges bis über die „Zweite Schwelle“

- systematische Sprachförderung und Förderung interkultureller Kompetenzen in der Schule, im Übergangsmanagement sowie in der Ausbildung
- Begleitung durch einen professionellen Integrationslotsen oder ehrenamtlichen Bildungspaten durch den gesamten Qualifizierungsprozess mit dem Ziel einer stabilen ausbildungsadäquaten Einmündung in den Beruf
- Sicherung der betrieblichen und schulischen Ausbildungsqualität
- Qualifizierung von Berufschullehrern, Ausbildern und Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung verbessern; interkulturelles Wissen durch differenzierte Angebote in Lehrerausbildung und Weiterbildung verbreitern
- Förderung eines funktionsfähigen Frühwarnsystems bei Schwierigkeiten in der Ausbildung und von Maßnahmen zur Konfliktlösung
- Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) ausweiten, qualitativ verbessern und intensiver für die Zielgruppe mit Migrationshintergrund nutzen
- Forschung zu den Ursachen der höheren Ausbildungsabbruchquote bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund

VI. Eine zweite Chance: Berufliche Nachqualifizierung konsequent fördern

- Einbeziehung jugendlicher Migrantinnen und Migranten in Förderprogramme des Bundes zur modularen berufsbegleitenden Nachqualifizierung für junge Erwachsene („zweite Chance“). Das bisherige Instrumentarium der berufsbegleitenden Nachqualifizierung sollte sowohl an die Heterogenität der Bildungsvoraussetzungen und Lebenslagen junger Menschen mit Migrationshintergrund als auch an die sich entwickelnden Berufsbilder im dualen System angepasst werden und folgende Elemente enthalten:

- die Abschlussorientierung auf einen anerkannten Ausbildungsberuf,
- Einbeziehung der Betriebe zur Verknüpfung von Arbeiten und Lernen,
- der Erwerb von beruflichen Fertigkeiten Kenntnissen in überschaubaren Lerneinheiten, die Handlungskompetenz vermitteln (Module),
- Kooperation der Beteiligten vor Ort (Netzwerkstrukturen)

Zusammenfassung der Beratungsergebnisse „Integration und Arbeitsmarkt“ vom 02. Februar 2007¹

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern und sichern

Am Arbeitsmarkt wird über wesentliche Bereiche der Integration entschieden. Mit der erfolgreichen Einmündung in eine Arbeitsstelle und mit der beruflichen Stellung, die mit ihr verbunden ist, entscheiden sich auch die Höhe des eigenen Erwerbseinkommens und damit die Möglichkeit einer eigenständigen Lebensplanung, die Perspektive auf eine stabile Berufs- und Erwerbsbiographie, die Wertschätzung im familiären und gesellschaftlichen Umfeld und der Einbezug in betriebliche Abläufe und kollegiale Teams. Menschen mit Migrationshintergrund haben hier häufig höhere Zugangshürden zu überwinden.

Wir haben von folgender Situation auszugehen:

- In den Kapiteln zu den Themen Bildung und Ausbildung wurde deutlich: Die Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt erfordert erhebliche bildungspolitische Anstrengungen. Die stärker werdenden Nachwuchsjahrgänge dürfen nicht wie bisher zu einem hohen Anteil ohne berufliche Qualifikation bleiben. Bei Arbeitslosen mit Migrationshintergrund zeigt sich ein zunehmend hoher Qualifizierungsbedarf. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen können nur mit hohem Aufwand und nicht in vollem Umfang Defizite aus dem Bildungs- und Ausbildungsbereich kompensieren.
- Die Zahl jugendlicher Migranten, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, wird auch in den nächsten Jahren wesentlich steigen. Das Arbeitskräftepotenzial von Ausländern und Migranten weist einen deutlich stärkeren Anstieg auf als das der Deutschen.
- Wirtschaft und Verwaltung sind zukünftig in vermehrtem Umfang auf Personen mit Migrationshintergrund angewiesen. Bei der Nachfrage nach Arbeitskräften zeichnet sich teilweise bereits ein Mangel an geeigneten Fachkräften ab. Immer mehr Unternehmen benötigen auch Fachkräfte mit länderspezifischen und interkulturellen Kenntnissen. Dasselbe gilt für den öffentlichen Dienst. Die demographische Entwicklung und die Internationalisierung der Märkte werden diesen Bedarf weiter anwachsen lassen. Der Arbeitskräftebedarf wird sich allein durch eine gesteuerte Zuwanderungspolitik nicht lösen lassen. Erforderlich ist insbesondere auch die Erhöhung und bessere Nutzung des heimischen Erwerbspersonenpotenzials, das die in Deutschland ansässige Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund einschließt.

¹ Alle personenbezogenen Begriffe in diesem Text sind generisch gebildet. Sie umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.

- Die Beschäftigungssituation hat sich für Ausländer in den letzten 15 Jahren wesentlich verschlechtert.
 - Die Erwerbsbeteiligung der Ausländer und der Anteil derer, die eine Stelle finden, sind deutlich gesunken.
 - Ausländische Beschäftigte sind vom Strukturwandel sehr viel stärker betroffen als deutsche:
- Sie sind stark vertreten in Branchen und Berufen, in denen Arbeitsplätze abgebaut werden und finden sich seltener im öffentlichen Dienst. In wachsenden Zweigen des Dienstleistungssektors sind sie häufiger auf Einfacharbeitsplätzen tätig.
- Die selbstständige Erwerbstätigkeit der Ausländer hat sich in den vergangenen 15 Jahren zwar stark erhöht, liegt aber immer noch deutlich unter der Gesamtquote.
- Menschen mit Migrationshintergrund sind deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen ohne Migrationshintergrund. Auch wenn die Datenlage häufig nicht ausreicht, um differenzierte Aussagen für die Gesamtgruppe der Personen mit Zuwanderungsbiographien machen zu können, so lässt sich für die Teilgruppe der Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit festhalten:
 - Die Arbeitslosenquote von Ausländern ist etwa doppelt so hoch.
 - Ausländer bleiben häufig länger arbeitslos und beziehen überdurchschnittlich häufig Arbeitslosengeld II.
 - Von den negativen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sind Ältere, Frauen und Jugendliche mit Migrationshintergrund in besonderem Maße betroffen.
- Eine Hauptursache sowohl für die geringere Erwerbsbeteiligung als auch für die höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit findet sich in der Struktur der erworbenen Qualifikationen, insbesondere im deutlich erhöhten Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Verstärkt wird dieses Problem dort, wo im Ausland erworbene Berufsabschlüsse nicht anerkannt werden.
- Angesichts der Befunde zur Arbeitsmarktsituation von qualifizierten Migranten sind Qualifikationsdefizite als einziges Erklärungsmuster aber zweifelhaft. Bei der Arbeitsmarktintegration von Migranten spielen nicht nur die persönlichen Voraussetzungen, sondern möglicherweise auch gesellschaftliche Wahrnehmungen eine Rolle.
- Grundsätzlich stehen allen Leistungsempfängern mit Migrationshintergrund auch alle Förderinstrumente des SGB II und des SGB III zur Verfügung. Soweit sie von Ausländern seltener in Anspruch genommen werden als von Deutschen, ist den Gründen dafür nachzugehen.

- Die Beteiligung von Ausländern an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen (auch der BA) liegt erheblich niedriger als bei Deutschen, und die Besonderheiten ihrer Lernsituation werden zu wenig berücksichtigt.
- Die Arbeitsmarktintegration von Spätaussiedlern verläuft in vielen Bereichen noch erheblich schlechter als bei Ausländern.

I. Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrationshintergrund

- Grundlage für alle Maßnahmen muss die kultursensible Erarbeitung individueller Kompetenzprofile sein.
- In enger Zusammenarbeit von Staat, Wirtschaft und Kammern muss die Praxis der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Abschlüssen verbessert werden und bei Bedarf müssen Möglichkeiten zur Nachqualifizierung und Prüfungsvorbereitung angeboten werden.
- Bei allgemeinen Maßnahmen zur Verbesserung von Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte sollte die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund besonders beachtet werden.
- Die Weiterbildungsbeteiligung von Migranten ist zu erhöhen und das Lehrpersonal für den Unterricht in Lerngruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft zu qualifizieren.
- Insbesondere der Erwerb der deutschen Sprache muss – möglichst in inhaltlichem Zusammenhang mit der Berufs- und Arbeitswelt - gefördert werden.
- Ein Teil der Unternehmer mit ethnischem Hintergrund hat besonderen Weiterbildungsbedarf zu Themen wie Unternehmensentwicklung, Personalentwicklung (inklusive zur Ausbildungsfähigkeit), Marketing usw. Hier sind die Kammern und Wirtschaftsverbände gefragt.

II. Maßnahmen zur Verbesserung der Beratung, Information und Kommunikation

- Die quantitative und qualitative Datenbasis über die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund muss verbessert werden, um differenzierte Analysen zu ermöglichen und wirksame Handlungsansätze zu entwickeln. Dies gilt insbesondere für Informationen zu sozialen Lagen, zur Bildung und zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und ihrer Wirkung.

- Personen mit Migrationshintergrund sollen effektiver an Förderinstrumente herangeführt werden, indem Beratungs-, Informations- und Kommunikationsstrukturen verbessert werden
 - Die Angebote der Politik, öffentlichen Verwaltung und Wirtschaft zur Information, Beratung und Weiterbildung sollten um spezifische Elemente erweitert werden, die die speziellen Bedarfe von Zuwanderern berücksichtigen – dort wo modellhafte Ansätze vorhanden sind, ist nach einer Effektivitätskontrolle eine nachhaltige Verstetigung zu prüfen.
 - Insbesondere spezifische Beratungsangebote für Migranten sollten als begleitendes Angebot flächendeckend erreichbar sein. Nach Abschluss der laufenden Evaluierung sollte geprüft werden, inwieweit die erfolgreichen Elemente aus dem bundesweiten Modellprojekt für ein Informations- und Beratungsnetzwerk „IQ - Integration durch Qualifizierung“ in die Regelförderung der Arbeitsmarktpolitik überführt werden können.
 - Gedrucktes und elektronisches Informationsmaterial muss gleichzeitig sowohl in den Herkunftssprachen als auch in deutscher Sprache verfügbar sein.
- Ethnische Medien sind in die Kommunikationsprozesse (z.B. Informationskampagnen des Bundes oder der BA) einzubeziehen.
- Weiterbildungsseminare zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz und Akzeptanz sind vermehrt auch für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund anzubieten.

III. Betriebliche Strategien zur Integration von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund

Vorausschauende Personalpolitik in Wirtschaft und Verwaltung, die Personen mit Migrationshintergrund als eine der Zielgruppen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Förderung der Chancengleichheit einbezieht, muss den *Diversity*-Ansatz als Führungsaufgabe auf allen wesentlichen Feldern der Personalpolitik verfolgen:

- Personalentwicklung
 - Förderung und Nutzung der Potenziale von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund
 - Förderung interkultureller Kompetenz bei allen Mitarbeitern
 - Sensibilisierung der Führungskräfte für die Thematik (Abbau von Vorurteilen und Stereotypen)
- Die Neuausrichtung der Personalgewinnung liegt im Eigeninteresse der Betriebe und Verwaltungen. Sie ist gerichtet auf stärker gemischte Belegschaften und den Erhalt bzw. die Steigerung der eigenen Leistungsfähigkeit. Hierzu dienen

- eine mittelfristige Erhöhung des Beschäftigtenanteils mit Migrationshintergrund
- die gezielte Gewinnung von Personen mit interkulturellen Kompetenzen
- die zusätzliche Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund (bei Großbetrieben und -verwaltungen insbesondere in Gebietskörperschaften mit hohem Ausländeranteil an der Bevölkerung) und
- kulturkreisneutrale Anforderungsprofile.
- Qualifizierung des Personals durch die betriebliche Fort- und Weiterbildung ausbauen, insbesondere stärkere Beteiligung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen
- Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes und des AGG zur Verhinderung von Diskriminierungen und strukturellen Benachteiligungen nutzen - Betriebsvereinbarungen zum „Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ abschließen.
- Medien und Prozesse der internen Information und Kommunikation unterstützen die Integration in gemischten Belegschaften.

IV. Maßnahmen zur Beendigung von Arbeitslosigkeit

- Bei der Beteiligung an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und deren Weiterentwicklung ist darauf zu achten, dass Migranten adäquat berücksichtigt werden, insbesondere gering qualifizierte, Jugendliche, Frauen oder ältere Migranten. Zu prüfen ist deshalb auch, ob Personen mit Migrationshintergrund ggf. als besondere Zielgruppen zu benennen sind.
- Qualifizierungsmaßnahmen müssen verstärkt und auf ihre zielgruppenspezifische Wirkung überprüft werden.
- Die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse muss weiter intensiviert werden. Sie sollte arbeitsmarktorientiert und nach Möglichkeit berufsbezogen erfolgen, um Sprachdefizite als Hemmnis bei der Beschäftigungsaufnahme abzubauen. Unter anderem könnten alle Maßnahmen durch eine gezielte Unterstützung der Bewerbungsaktivitäten von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund ergänzt werden.
- Die berufsspezifische Sprachförderung des Europäischen Sozialfonds soll in der neuen Förderperiode 2007-2013 auch auf Leistungsempfänger des Sozialgesetzbuchs II ausgedehnt werden.
- Für alle wesentlichen Maßnahmentearten sollten migrationsspezifische Qualitätsanforderungen festgelegt werden und als Kriterium bei der Vergabe einfließen. Insbesondere

interkulturelle Kompetenzen, die Strukturqualität der Maßnahmen und die Personalentwicklung bei den Trägern der Maßnahmen sind dabei zu berücksichtigen.

- Spezifisches, kultursensibles Fallmanagement muss zum Regelangebot werden. Hierfür sollte die Zusammenarbeit zwischen den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, der Wirtschaft, Migrantenorganisationen und anderen Beteiligten verbessert werden – vorhandene Netzwerkstrukturen sollten hierfür genutzt und ausgebaut werden.
- Die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter sowohl bei den öffentlichen Trägern, die beraten und vermitteln, als auch bei privaten Maßnahmeträgern sollte verstärkt werden. Die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sollte deutlich steigen.
- Durch eine international ausgerichtete Mobilitätsberatung und die Förderung binationaler Qualifizierungen müssen die Optionen grenzüberschreitender Beschäftigung besser erschlossen werden.
- Existenzgründungen gewinnen an Bedeutung für die Beendigung von Arbeitslosigkeit, gerade auch für Menschen mit Migrationshintergrund. Erforderlich ist eine auf die spezifischen Bedürfnisse ausgerichtete begleitende Beratung und Förderung.
- Gute und erfolgreiche Ergebnisse aus migrantenspezifisch ausgerichteten Projekten, die zu einer effektiven Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund beitragen, sollten Eingang in die Regelpraxis arbeitsmarktpolitischer Förderung (z.B. in Maßnahmen zur Weiterbildung) finden.

Auftaktveranstaltung

Statement

Heinrich Alt, Bundesagentur für Arbeit

Wir alle sind uns einig, dass die berufliche Eingliederung von Migranten ein wesentlicher Teil des gesellschaftlichen Integrationsprozesses ist.

Gerade Migranten jedoch sind die Verlierer der Arbeitsmarktentwicklung der letzten zehn Jahre: Lassen Sie mich dies mit einigen Fakten belegen:

- Seit 1996 verringerte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um mehr als anderthalb Millionen. Dabei hat die Zahl der Ausländer – relativ betrachtet – wesentlich stärker abgenommen als die der Beschäftigten insgesamt. Lag ihr Anteil im Jahr 1996 noch bei 7,6 %, so sank er bis auf 6,7 % im Jahr 2005.
- Überproportional hoch ist auch die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit: Mit knapp 673.000 Ausländern im Jahresdurchschnitt 2005 war die Arbeitslosenquote von Ausländern beinahe doppelt so hoch wie die Gesamtquote.
- Allein 42.400 junge arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige (U25) werden derzeit im System SGB II betreut
- Etwa dreimal so häufig wie ihre deutschen Mitschüler verlassen ausländische Jugendliche die allgemein bildende Schule ohne Abschluss. Umgekehrt erreichen etwa dreimal mehr deutsche Schüler die Hochschulreife.
- Die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher sinkt seit Jahren: Im Jahr 2003 war sie noch gerade halb so hoch wie die Quote der deutschen Jugendlichen. Mehr als 570.000 junge Menschen unter 30 Jahren stehen in Beschäftigung, verfügen jedoch über keinen Berufsabschluss. Mehr als 95.000 von ihnen haben eine ausländische Nationalität. Sie sind latent von Arbeitslosigkeit bedroht.

Soviel zur Arbeitsmarktsituation von Migranten wie sie statistisch abbildbar ist. Vermutlich weit- aus gravierender stellt sich die Lage dar, betrachtet man die Gesamtheit der Personen mit Migrationshintergrund.

Welche Handlungsfelder und -notwendigkeiten ergeben sich daraus?

- Die beste Prävention vor Arbeitslosigkeit ist ein funktionierendes vorgelagertes Bildungssystem, das die jungen Menschen mit guten Deutschkenntnissen und einem verwertbaren schulischen Abschluss entlässt
- Bereits in diesem Stadium muss es ein Frühwarnsystem geben, das rechtzeitige Interventionen anmahnt

- In diesem Zusammenhang muss auch darüber diskutiert werden, ob der Lernort Hauptschule für schwache Schüler (nicht nur mit Migrationshintergrund) die richtigen Voraussetzungen bietet (Stichwort: Produktionsschulen nach skandinavischem Vorbild).
- Investiert werden muss in ein besseres Übergangsmanagement an den Nahtstellen Schule – Berufsausbildung – Beschäftigung.
- Dazu zählen nicht nur der Auf- und Ausbau von Kooperationsstrukturen von Schulen, BA und Kammern, sondern auch die Bereitstellung von modularen und kürzeren Ausbildungsgängen, die Möglichkeit des Erwerbs von Doppelabschlüssen, die Förderung der Verbundausbildung sowie die überbetriebliche Kompensation fehlender betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten.
- Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld ist die Weiterbildung älterer und gering qualifizierter Arbeitnehmer im Betrieb, da der Strukturwandel gerade Migranten vom Wegfall gering qualifizierter Arbeitsplätze besonders getroffen hat und weiter treffen wird.
- Eine überragende Rolle spielt die Netzwerkarbeit: Es sind Bündnispartner vonnöten, zum Beispiel aus der Welt des Sports oder auch in Form institutionalisierter Integrationsnetzwerke wie des erfolgreichen und von der BA unterstützten Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.
- Wenn es um die Arbeitsmarktintegration jugendlicher Migranten geht, sollte unsere Kreativität keine Grenzen kennen: Der Wettbewerb „Jugend in Arbeit“ hat eine Vielzahl von innovativen Ideen und Konzepten geboren, die zur Rezeption nur empfohlen werden können.
- Und wenn es um die Zulassung von jahrelang geduldeten Migranten zum Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt geht, sollten wir den Mut haben, bis an die Grenzen der Rechtsinterpretation zu gehen, da hier oftmals Schätze gehoben werden können.
- Wir müssen auch den Mut haben, neue Wege zu gehen zum Beispiel durch das Angebot binationaler Bildungsprojekte, wie dies gerade im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit der türkischen Arbeitsverwaltung im Bereich der Altenpflege und HoGa-Berufen erprobt wird.

Statement

Ute Erdsiek-Rave, Kultusministerkonferenz

Integration bedeutet, dass alle Bürgerinnen und Bürger gleichberechtigt am gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben teilhaben können. Andererseits muss die Gesellschaft darauf vertrauen können, dass von den Migrantengruppen eigene Anstrengungen und Bemühungen zur Integration unternommen werden.

Die Türkische Gemeinde Deutschlands TGD hat in der vergangenen Woche eine Bildungsinitiative vorgeschlagen, mit der sie sich selber in die Pflicht nimmt: Die TGD möchte Mediatoren und Multiplikatoren ausbilden, die zwischen Kitas, Schulen und Elternhäusern vermitteln und die Verständigung und den Kontakt verbessern. Gerade türkische Eltern haben häufig eine hohe Bildungserwartung für ihre Kinder, wissen aber zu wenig über das deutsche Schulsystem, seine Regeln und Anforderungen, und arbeiten oft nicht ausreichend mit den Schulen zusammen. Ich nenne dies beispielhaft für Vorschläge, die notwendig sind, um Integration in Deutschland erfolgreich zu gestalten und die Migranten selbst mit einzubeziehen.

Denn: Wir haben in Deutschland durch verschiedene, sehr qualifizierte Untersuchungen die Rückmeldung erhalten, dass Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund bei uns erheblich schlechtere Bildungsperspektiven haben.

Sie waren für die so genannte „erste Generation“ nicht günstig, und sie sind für die zweite Generation, vor allem für die Kinder türkischer Eltern, die in Deutschland geboren worden sind, noch ungünstiger. Und das, so zeigen auch die Befunde der OECD, obwohl die Kinder durchaus lernwillig und interessiert und keinesfalls weniger intelligent als ihre deutschen Mitschüler sind. Sie scheitern vor allem an der Sprachbarriere.

Wir, das ist die Gesellschaft als Ganzes, sind hier gefordert. Wir müssen dafür Sorge tragen, dass sich nach den Debatten über das Thema Integration nachhaltig etwas tut.

Deshalb ist es wichtig, dass sich auch diese Arbeitsgruppe 3 das Ziel gesetzt hat, bis März nächsten Jahres konkrete Handlungsempfehlungen zusammenzustellen, aus denen dann ein Nationaler Integrationsplan erarbeitet wird.

Es ist gut und richtig, dass sich die Vorbereitung dieses Integrationsplanes auch auf andere wesentliche Politikfelder neben der Bildungspolitik bezieht. Denn: Kindertagesstätten und Schule können die Aufgaben nicht alleine bewältigen. Sie können aber sehr wohl zu einer gelingenden Integration beitragen – sie müssen und sie wollen es auch, und sie fangen dabei auch nicht bei Null an.

Die Kultusministerkonferenz begrüßt deshalb die Idee eines Nationalen Integrationsplan nachdrücklich und will ihren Beitrag dazu leisten. Die Länder betrachten es als zentrale Aufgabe, auch Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine höhere Bildungsbeteiligung und mehr Bildungserfolge zu ermöglichen. Wir haben dazu schon einiges auf den Weg gebracht.

Arbeitsschwerpunkte der Kultusministerkonferenz und der Länder im Bereich Migration

Ziel der KMK ist es, dass sich Kinder und Jugendliche entsprechend ihren Begabungen und Kompetenzen entwickeln können und nicht in Abhängigkeit von ihrem sozialen Hintergrund oder ihrem Migrationsstatus. Der Bundespräsident hat diese Abhängigkeit zu Recht als größten Mangel unseres Bildungssystems bezeichnet.

Die Kultusministerkonferenz hat deshalb folgende Arbeitsschwerpunkte festgelegt:

- Der Unterricht wird mit dem Ziel einer stärkeren Förderorientierung der Schulen weiterentwickelt. Eine vermehrte individuelle Förderung zielt auf alle Kompetenzbereiche. Der besondere Schwerpunkt liegt aber auf Leseförderung und dem Erwerb der deutschen Sprache.
- Die Lehreraus- und -fortbildung werden deshalb so weiterentwickelt, dass insbesondere die diagnostischen und methodischen Kompetenzen von Lehrerinnen und Lehrern, die Fähigkeit, mit Heterogenität und eben auch mit Interkulturalität umzugehen, verbessert werden. Alle Schülerinnen und Schüler individuell zu fördern und zu fordern - das muss und wird integraler Bestandteil nicht nur systematischer Unterrichts-, sondern auch der Schulentwicklung werden.

Lassen Sie mich hier drei wichtige Bereiche in Stichworten herausgreifen, die auch für diese Arbeitsgruppe Handlungsfelder benennen:

1. Hohe Bildungsbeteiligung und Chancengerechtigkeit durch Frühförderung/Gezielte Sprachförderung

- Die Länder fördern einen frühen Kita-Besuch. Es wäre gut und wünschenswert, wenn alle Kinder, eben auch alle Migrantenkinder, die Kindertagesstätte besuchen würden. Auch deshalb sollte mindestens das letzte Jahr mittelfristig kostenfrei sein.
- Alle Länder führen Sprachstandsuntersuchungen und Sprachförderung schon vor der Einschulung durch. Diese Sprachförderung sollte so früh wie möglich beginnen und diese Intensivmaßnahmen vor der Schule sollten verpflichtend sein.
- Die Einbindung der Eltern ist für den Erfolg dieser Maßnahmen entscheidend. Auch deshalb halte ich die TDG-Initiative für so gut und unterstützenswert.
- Weitere Aspekte der frühen Förderung sind die Lockerung des Schuleingangsalters und die flexible Eingangsphase, durch die die Länder den Übergang in die Schule individuell gestaltet haben.

Die Beschlüsse der Kultusministerkonferenz sehen eine weiterführende sprachliche Förderung in Grundschule und Sekundarstufe I vor: Dies bedeutet weitere Deutschangebote und eine bewusste Lese- und Spracherziehung in allen Fächern.

Die Länder streben zudem die Erhöhung des Migrantenteils in den Lehr- und Erziehungsberufen an. Dies kann und sollte durch diese Arbeitsgruppe unterstützt werden, aber wir brauchen auch die Unterstützung der Migrantenorganisationen, mehr als bisher.

2. Ganztagschulen

- Als Lern- und Lebensorte bieten Ganztagschulen besondere Gelegenheiten, alle Schülerinnen und Schüler über den Unterricht hinaus anzusprechen, die individuelle Förderung auszuweiten und damit besonders auch Schülerinnen und Schüler aus bildungsfernen Elternhäusern oder Elternhäusern mit Migrationshintergrund umfassend zu fördern.
- Das Ganztagschulprogramm IZBB ist für uns ganz klar ein Erfolgsmodell. Einen weiteren Ausbau der Ganztagschulen halte ich für eine wichtige Maßnahme auch für eine gelingende Integration.

3. Ausbildungsreife

Migrantenkinder müssen vermehrt zu einem Schulabschluss und dann zum Abschluss einer Ausbildung bzw. eines Studiums geführt werden.

Für einen erfolgreichen Übergang in Ausbildung und Beruf hat die KMK mit der Wirtschaft und den Kammern gemeinsame Initiativen in der Berufsorientierung und zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit vereinbart. In der kommenden Sitzung im Oktober werden sich Paktpartner und Kultusministerkonferenz insbesondere mit den Maßnahmen, die für Jugendliche mit Migrationshintergrund unerlässlich sind, beschäftigen.

Wichtige Schritte der KMK sind in diesem Zusammenhang

- der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs mit einem Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife
- die Verabschiedung der nationalen Bildungsstandards für Deutsch, Mathematik und die Erste Fremdsprache für die Klassen 9 und 10 sowie für die naturwissenschaftlichen Fächer in Klasse 10, die verbindlich in allen Ländern umgesetzt werden.

Darüber hinaus bestehen eine ganze Reihe von Programmen in den Ländern: Praxisklassen, die besondere Förderung abschlussgefährdeter Jugendlicher, gezielte vorbeugende Maßnahmen gegen Schulverweigerung, die Optimierung der Berufswahlvorbereitung an allen allgemeinbildenden Schulen oder die Verringerung der Wiederholerquote.

In diesem Bereich ist eine möglichst frühe Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsagenturen, den Berufsbildenden Schulen und den allgemeinbildenden Schulen notwendig und auch möglich. Unterschiedliche Finanzierungs- und Förderinstrumente sollten hier zusammengeführt werden: Mittel der Arbeitsagenturen, Mittel aus dem ESF, die jetzt auch für schulische Maßnahmen eingesetzt werden können, und Personalmittel der Länder.

Das Ziel muss sein: Vermeidung von Schulversagen, Stärkung der Ausbildungsreife, frühe Berufsorientierung, individuelle Begleitung und Coaching beim Übergang in die Ausbildung und während der Ausbildung, um den Erfolg zu sichern. Gerade bei dem Einsatz von Coaches und Mentoren könnten Wirtschaft und Unternehmen einen wichtigen Beitrag leisten.

Eine gelingende Integration fordert die gesamte Gesellschaft: Integration ist unser aller Aufgabe. Einige wesentliche Handlungsfelder für diese Arbeitsgruppe „Integration und Bildung“ habe ich Ihnen bereits genannt.

Wir dürfen uns insgesamt in dieser Arbeitsgruppe nicht auf einen kleinen gemeinsamen Nenner beschränken, sondern wir brauchen einen richtig großen Wurf! Dafür wünsche ich uns gutes Gelingen.

Statement

Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund

Der Integrationsgipfel am 14. Juli war – aus unserer Sicht – ein wichtiger Auftakt für eine intensivere Debatte über die mit der Einwanderung verbundenen Herausforderungen. Wir haben den Gipfel begrüßt und bereits im Vorfeld Anforderungen an die Erarbeitung eines – wie wir ihn auf dem DGB-Kongress im Mai genannt haben – Aktionsplanes für Chancengleichheit – beschlossen.

Wir sind überzeugt, dass die Chancen der Einwanderung nicht durch Benachteiligung und Ausgrenzung verspielt werden dürfen. Daher kommt der sozialen und gesellschaftlichen Integration und – spezifischer – der Integration in Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt eine besondere Bedeutung zu.

Ich darf mich daher für die Einladung zur Mitarbeit an der Arbeitsgruppe 3 „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ bedanken. Wir werden unsere Erfahrungen gern einbringen.

Bevor ich mich näher mit der mir gestellten Fragestellung beschäftige, möchte ich drei Aspekte aufgreifen, die für uns von grundlegender Bedeutung sind:

1. Migrantinnen und Migranten haben zum Aufbau unserer Wirtschaft und zur Schaffung einer vielfältigen Gesellschaft beigetragen.

Was für die Vergangenheit galt, gilt auch heute noch. In den Betrieben übernehmen sie inzwischen nicht mehr nur einfache Arbeiten, sondern sie sind als Fach- und Vorarbeiter oder auch als Meister und Ingenieure tätig.

Gleichzeitig haben Migrantinnen und Migranten große Verdienste bei der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen erworben. Sie werden in Betriebsräte oder als gewerkschaftliche Vertrauensleute gewählt, dies nicht nur von ihren Landsleuten, sondern von der gesamten Belegschaft.

Diese Leistungen verdienen eine Würdigung, ebenso wie die erbrachten Eingliederungsanstrengungen. Wir sollten daher – anders als in der zumeist populistisch geführten öffentlichen Debatte – an den vorhandenen Kompetenzen ansetzen und entsprechend dem Förderbedarf differenzierte Maßnahmen vorschlagen.

2. Anders als andere Länder, stehen wir noch am Anfang einer ausreichend differenzierten Bildungs- und Arbeitsmarktberichterstattung. In vielen Datenerhebungen wird immer noch die Staatsangehörigkeit als einziges Differenzierungsmerkmal genutzt. Dies erschwert die zielgruppenspezifische Ausrichtung von Programmen.

3. Grundlegende Voraussetzung für die Integration, insbesondere in den Arbeitsmarkt, ist ein sicherer Aufenthaltsstatus, verbunden mit einer Beschäftigungserlaubnis.

Gemeinsam mit der BDA haben wir uns daher bereits Ende 2004 für die Abschaffung der Ketenduldungen ausgesprochen und einen gleichrangigen Zugang für alle länger als ein Jahr in

Deutschland lebenden Drittstaatsangehörigen gefordert. In den Beratungen dieser Arbeitsgruppe dürfen wir die Frage der rechtlichen Rahmenbedingungen als Voraussetzung für die Integration nicht außer Acht lassen.

Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund tragen ein wesentlich höheres Arbeitsmarktrisiko als Menschen ohne Migrationshintergrund. Die Daten zu der fast doppelt so hohen Arbeitslosenquote kennen Sie – und auch das Verhältnis bei den ALG-II-Empfängern, welches bei 1:3,5 liegt.

Ein wesentlicher Grund dafür, dass ausländische Staatsangehörige häufiger und länger arbeitslos sind, liegt in der Veränderung der Beschäftigungsstruktur und den damit verbundenen höheren Qualifikationsanforderungen. Ohne eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung ist heute eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt nicht mehr zu erreichen. Dies gilt unabhängig von Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund.

Einig sind wir uns sicher über die Bedeutung eines Schulabschlusses als Voraussetzung für den Einstieg in die berufliche Ausbildung. Immer noch verlässt ein bedeutsamer Anteil von Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (19,5 % : 8 %) die Schulen ohne Abschluss. Sie haben – anders als noch vor 15 Jahren – kaum eine Chance zur Einmündung in die duale Ausbildung.

Richtig ist auch, dass ein Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund wegen der teilweise nicht ausreichenden Deutschkenntnisse eine Berufsausbildung nur mit zusätzlicher Förderung beginnen können.

Gleichwohl müssen wir zur Kenntnis nehmen, dass in den letzten Jahren die Chancen von Hauptschülern auf dem Ausbildungsmarkt abgenommen haben. Über die Hälfte der Absolventen der Hauptschulen haben keinen Erfolg bei der Ausbildungsplatzsuche, sie sind auf Maßnahmen des so genannten Übergangssystems (Berufsvorbereitung, Berufsfachschulen ohne Abschluss usw.) angewiesen. Offensichtlich führt aber die berufliche Vorbereitung nur in geringem Maße zu einer Verbesserung der Ausbildungschancen, wie Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit bestätigen.

Ich halte daher eine Überprüfung der Programme des so genannten Übergangssystems für dringend geboten. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Angebote, die in enger Kooperation mit den Betrieben durchgeführt werden und die das Nachholen eines Hauptschulabschlusses ermöglichen, die Einmündungschancen verbessern. Darüber hinaus sollten von den Betrieben stärker als bislang die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die Möglichkeiten zur der Verlängerung der Ausbildungszeit genutzt werden. Die Ausweitung von theoriegeminderten Berufen dagegen führt kaum zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration.

Ein möglichst hoher Schulabschluss verbessert die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz. Dies gilt aber für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund in unterschiedlichem Maße. Während sich die Erfolgsaussichten von Hauptschulabsolventen nur wenig unterscheiden, finden wir bei den Jugendlichen mit mittlerem Abschluss weit größere Unterschiede. So besitzen fast 50 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz, während es bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund nur 34 % sind. Noch deutlicher wird die

Benachteiligung, vergleicht man Jugendliche ohne und mit Migrationshintergrund mit guter bis sehr guter Mathematiknote. Hier liegen die Erfolgsaussichten bei 64 % bzw. bei nur 41 %.

Offensichtlich ist der Schulerfolg nicht der einzige Grund für die geringere Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Berufsausbildung. Von daher sollten wir auch die betrieblichen Rekrutierungsstrategien in den Blick nehmen. Die Gründe dafür, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund, und hier insbesondere Jugendliche türkischer Herkunft, trotz vergleichbarer Leistungen geringere Erfolgsaussichten haben, sind zwar noch nicht ausreichend untersucht. Die Berichte aus den Betrieben deuten jedoch auf fehlende Netzwerke und auf das Vorhandensein von Vorbehalten hin.

Die Lage am Ausbildungsstellenmarkt, verbunden mit dem erheblichen Rückgang an betrieblichen Ausbildungsplätzen, ist ein wesentlicher Faktor, der die Verdrängung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund begünstigt. Es kommt darauf an, die Gesamtzahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen wieder zu erhöhen.

Wir wissen, dass die Ausbildungsquoten in bestimmten Wirtschaftsbereichen, wie dem öffentlichen Dienst, immer noch zu gering sind. Dies gilt auch für ausländische Unternehmen, die sich noch nicht ausreichend an der Fachkräfteausbildung beteiligen. Das Projekt KAUSA (Koordinierungsstelle – Ausbildung in Ausländischen Unternehmen) ist ein richtiger Ansatz zur Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebots.

Wir sollten allerdings – auch im Sinne unserer Integrationsziele – darauf verzichten, einen direkten Zusammenhang zwischen der Abnahme der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher und der Zahl der von den ausländischen Unternehmen zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze herzustellen.

Die Probleme des Ausbildungssystems werden auch an der so genannten zweiten Schwelle deutlich. Nach einer neuen Untersuchung des IAB (Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich, 2006) besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsort und einem erfolgreichen Arbeitsmarkteinstieg. Während rund 60 % der Absolventen einer ungeforderten beruflichen Ausbildung anschließend eine Beschäftigung aufnehmen konnten, liegt die Quote nach Abschluss einer geförderten Ausbildung nur bei 14,4 % (Deutsche) bzw. bei 16,2 % (Migrantenjugendliche ohne Jugendliche türkischer Herkunft).

Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch noch nach rund anderthalb Jahren der Beschäftigung. Auch hier bestehen kaum Unterschiede zwischen jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund.

Die Daten sind ein deutlicher Beleg für die Chancengleichheit von Migrantinnen und Migranten nach erfolgreicher Ausbildung. Zugleich aber weisen sie darauf hin, dass erhebliche Übergangsdefizite bei der außerbetrieblichen Ausbildung vorhanden sind.

Da Jugendliche mit Migrationshintergrund in immer größerem Maße auch auf diese Angebote angewiesen sind, bedarf es weiterer Anstrengungen zur Verbesserung der Qualität und der Kooperation mit Betrieben und Unternehmen.

Über die sicher wichtigen Maßnahmen zur Aufhebung von Benachteiligungen von Jugendlichen bei der beruflichen Ausbildung hinaus sollten wir auch die Arbeitsmarktchancen von Migrantin-

nen und Migranten betrachten, deren Arbeitsmarktrisiko, vor allem wegen der strukturellen Veränderungen im Beschäftigungssystem, besonders hoch ist.

Die überproportional hohe Arbeitslosenquote hängt sicherlich mit der Tatsache zusammen, dass rund 70 % der ausländischen Arbeitslosen nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Klar ist, dass wir die formalen Qualifikationen verbessern müssen. Das gilt unabhängig von der ethnischen Herkunft.

Aus meiner Sicht – und hier stimme ich den Empfehlungen der OECD in ihrem Bericht über die „Arbeitsmarktintegration von Zuwandern in Deutschland“ (2005) zu – benötigen wir nicht neue spezifische Maßnahmen für Migranten, sondern wir sollten die individuelle Förderung, entsprechend ihren Kompetenzen und Bedürfnissen, ausbauen.

Migrantinnen und Migranten müssen stärker als Zielgruppe bei den allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten berücksichtigt werden. In den Maßnahmen der Arbeitsverwaltung sind sie immer noch unterrepräsentiert. Beispielsweise liegt ihr Anteil bei den Eingliederungszuschüssen bei nur 3,2 %. Ähnlich sieht die Lage bei den Maßnahmen des Rechtskreises SGB II aus, für den wir aber kaum ausreichend differenzierte Daten besitzen.

Schließlich sollten wir uns in dieser Arbeitsgruppe mit den Möglichkeiten der betrieblichen Fort- und Weiterbildung auseinandersetzen. Denn auch hier sind Migrantinnen und Migranten unterrepräsentiert. Auch in diesem Bereich führen nicht nur die formalen Qualifikationen, sondern auch vorhandene Vorbehalte zu Benachteiligungen.

Schließlich sind erhebliche Anstrengungen erforderlich, um die vorhandenen Arbeitsmarktdiskriminierungen abzubauen. Ansetzen müssen wir an dem negativen Bild von Einwanderung, welches noch in vielen Köpfen von Personalverantwortlichen, Unternehmern und Politiker vorhanden ist. Hier gilt es, nicht nur die Möglichkeiten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auszuschöpfen, sondern auch verstärkt diese Gruppen in den Blick der Öffentlichkeitsarbeit zu nehmen.

Ich würde mir wünschen, dass wir neben den Broschüren zur Förderung der Motivation bei Migrantenjugendlichen auch solche erstellen, in denen wir auf die Vorteile der interkulturellen Öffnung hinweisen.

Der Zugang zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung ist ein zentrales Feld für eine nachhaltige Integration.

Diese Arbeitsgruppe hat daher eine besonders verantwortungsvolle Aufgabe bei der Entwicklung von Vorschlägen und Programmen.

Nur wenn wir alle Hindernisse – das gilt auch für die rechtlichen – dieser Arbeitsgruppe bearbeiten, können dem Ziel der Entwicklung der Chancengleichheit und der gleichberechtigten Teilhabe unabhängig von Staatsangehörigkeit und Herkunft näher kommen.

Statement

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Zentralverband des Deutschen Handwerks

Wenn ausländische Mitbürger, Menschen mit Migrationshintergrund und Spätaussiedler in Deutschland möglichst umfassend am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben beteiligt sind, können wir von *Integration* sprechen. Unsere Anstrengungen für eine gelungene Integration müssen so früh und so effizient wie möglich ansetzen. Und genau das funktioniert noch nicht!

Wie der Bundespräsident in seiner Berliner Rede erst kürzlich anmahnte, verlässt fast jeder fünfte ausländische Jugendliche die Schule ohne Abschluss, 40 % der jungen Menschen mit Migrationshintergrund haben keine abgeschlossene Berufsausbildung und die Chancen ausländischer Jugendlicher, eine qualifizierte Ausbildung zu bekommen, sind nur halb so hoch wie für deutsche.

An diesem Problem wollen wir arbeiten - die Wirtschaft und speziell das Handwerk! Wir wollen nicht nur die Ausbildungsleistung der deutschen Unternehmer steigern, sondern gerade auch die Ausbildungsleistung der ausländischen Handwerksunternehmer in Deutschland. Notwendig wird eine entsprechende Offensive allein deshalb, weil sich der Anteil der ausländischen Auszubildenden in den letzten 11 Jahren nahezu halbiert hat. Diese Entwicklung ist umzukehren und wir sind guten Mutes, dass wir das schaffen, wenn sich gleichzeitig die Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund deutlich verbessern.

Der Ausländeranteil im Handwerk ist nicht nur bei den Mitarbeitern überdurchschnittlich, sondern vor allem auch bei der Nachwuchsausbildung. Ende 2005 wurden im Handwerk knapp 25.000 ausländische Jugendliche und damit rund 36 % aller ausländischen Jugendlichen ausgebildet. Auch bei der Einstiegsqualifizierung in eine Berufsausbildung sind im Handwerk ausländische Jugendliche überproportional beteiligt. Besonders gefragt bei ausländischen Jugendlichen sind die Berufe Friseur, Kfz-Mechaniker sowie Maler und Lackierer. Die meisten ausländischen Lehrlinge im Handwerk kommen aus der Türkei, aus Italien, dem ehemaligen Jugoslawien und aus Griechenland.

Leider liegt die Ausbildungsbeteiligung unserer ausländischen Betriebsinhaber noch nicht auf dem Niveau der Ausbildungsbeteiligung der deutschen Handwerksunternehmer. Dies gilt auch für das neu geschaffene Praktikums-Programm EQJ. Hier sehen wir noch viel Nachholbedarf.

Im bundesdeutschen Durchschnitt besuchen ca. 40 % der Schüler ohne deutschen Pass eine Hauptschule. 50 % der deutschen und ausländischen Hauptschüler zählen nach der Definition der PISA-Forscher zur so genannten Risikogruppe, deren Kompetenz als nicht ausreichend für eine qualifizierte berufliche Ausbildung erachtet wird. Mehr als 60 % der 15-Jährigen an Hauptschulen haben in ihrer bisherigen Schulkarriere Misserfolge erlebt, d. h. Zurückstellung vom Schulbesuch, Klassenwiederholung, Abstieg aus einer höheren Schulform.

Damit die Berufsausbildung ihre integrationsfördernde Kraft entfalten kann, drängen wir auf eine schnelle und flächendeckende Umsetzung von Reformen in unserem Schul- und Vorschulsystem, die ebenso die Familien und die dort stattfindende Erziehung erfassen müssen. Das Handwerk hat dazu die Konzeption für einen „Nationalen Bildungspakt“ vorgeschlagen. Es gilt, bildungsfernen Elternhäusern - und dazu gehören deutsche wie auch Migrantenfamilien gleichermaßen - Unterstützung anzubieten. Besonders wichtig ist die frühzeitige Sprachförderung. Denn die Kindheit ist keine Verwehrzeit! Bildung ist in der Kindheitsphase überaus bedeutsam, für Migranten oft eine doppelte Herausforderung.

Allgemeinbildenden Schulen bieten die Organisationen der Wirtschaft Kooperationsmöglichkeiten an. Berufsorientierung und Ausbildungsreife kann umso effizienter gefördert werden, wenn Schule und Wirtschaft über die Verknüpfung zu *Regionalen Bildungsnetzwerken* ihre Lernumgebungen für die Jugendlichen phasenweise kombinieren. Unterricht kann auf diese Weise noch anschaulicher umgesetzt werden - vormals Abstraktes wird konkret! Gemeinsam mit der KMK haben die Partner im Ausbildungspakt dazu bereits Vorschläge entwickelt.

Wir haben in der Vergangenheit einiges zur Unterstützung ausländischer Unternehmer getan und wollen dies in Zukunft weiter ausbauen. Vielen ausländischen Unternehmern ist nicht bekannt, wie die duale Ausbildung eigentlich funktioniert, welche Bedingungen vom Betrieb zu erfüllen sind und wo sie Beratung und Unterstützung bekommen können. Hier können insbesondere unsere Ausbildungsberater bei den Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Wir bieten diesem Beraterkreis in regelmäßigen Fortbildungsseminaren auch Angebote, sich in spezifischen „Migranten-Themen“ weiterzubilden, z.B. ihre interkulturelle Kompetenz zu entwickeln. Solche Seminare könnten wir in der Zukunft - vielleicht gemeinsam mit KAUSA - auch zu anderen Themen anbieten.

Auch Printmedien sind einsetzbar: Wir haben gute Erfahrungen mit einschlägigen Handreichungen gemacht, z. B. mit dem „Ausbildungsleitfaden für Handwerkerinnen und Handwerker ausländischer Herkunft“.

Am wichtigsten ist uns aber, dass die Mitarbeiter unserer Kammern pro-aktiv auf die ausländischen Unternehmer zugehen können. Wir wissen, dass gerade Menschen mit Migrationshintergrund die persönliche Ansprache als Voraussetzung schätzen, Vertrauen aufzubauen. Ausbildungs-Informationen werden leichter und schneller verstanden und Lehrstellen, aber auch Plätze für Schülerpraktika und EQJ-Plätze, können wesentlich leichter eingeworben werden. Dazu regen wir bei den Kammern den speziellen Aufbau von Expertise im Beratungsbereich an. Damit wir unser Ziel, in naher Zukunft möglichst viele Migrantenunternehmen für die Ausbildung gewinnen zu können, auch wirklich erreichen, sollte auch eine Förderung spezieller Ausbildungsmanagementangebote, bspw. über das JOBSTARTER-Programm, forciert werden. Denn im Verbund zwischen deutschen und ausländischen Betrieben lässt es sich leichter ausbilden!

Aus berufsbildungspolitischer Sicht sind damit

- frühkindliche Förderung zur Entwicklung von Schulreife
- zielgruppengerechte Schulbildung zur Entwicklung von Ausbildungsreife in Kooperation von Schule und Wirtschaft und
- Förderung der Ausbilderkompetenz in Migrantenunternehmen zur Erhöhung ihrer Ausbildungsbeteiligung sowie
- Weiterentwicklung der Beratungsexpertise in Kammern

wesentliche Reflexionspunkte für einen Nationalen Integrationsplan.

Integration und Bildung

Statement

Prof. Petra Stanat, Ph.D., Universität Erlangen-Nürnberg

Prof. Dr. Michael Bommers, Universität Osnabrück

Prof. Dr. Ingrid Gogolin, Universität Hamburg

Prof. Dr. Klaus Klemm, Universität Duisburg-Essen

Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Bildungssituation von Migranten sollten sich nach Möglichkeit an Ergebnissen der relevanten Forschung orientieren. Aufgrund der unzureichenden Datenlage für den Bildungsbereich in Deutschland ist der Forschungsstand derzeit noch in hohem Maße unbefriedigend. Dennoch liegen einige Befunde vor, die Hinweise auf Ansatzpunkte für eine verbesserte Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund geben. Diese sollen im Folgenden knapp zusammengefasst werden, um anschließend daraus einige Implikationen für Handlungsempfehlungen abzuleiten. Die Ausführungen konzentrieren sich auf die Elementarstufe und die allgemein bildenden Schulen, wobei zur Elementarstufe nur sehr wenige Befunde vorliegen.

Für Überlegungen zu Handlungsmöglichkeiten für eine Verbesserung der Bildungssituation von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind Forschungserkenntnisse zu den folgenden Fragen relevant:

- Worauf ist die Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungserfolg zurückzuführen?
- Wie kann diese Gruppe besser gefördert werden?

Zur Beantwortung dieser Fragen ist es notwendig, verschiedene Ebenen in den Blick zu nehmen (Stanat, 2006a). Dazu gehören die Ebenen der Gesellschaft, der Bildungssysteme und Teilsysteme (z. B. Schulformen), des Kontextes (z. B. schulisches Einzugsgebiet), der einzelnen Bildungseinrichtungen bzw. Lerngruppen, der Individuen (Erzieherinnen, Lehrkräfte, Schüler, Eltern) und des Unterrichts bzw. der gezielten Fördermaßnahmen. Alle diese Ebenen können sowohl für die Entstehung als auch für den Ausgleich von Disparitäten zwischen Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund entscheidend sein. In Deutschland liegen zu den Ebenen des Bildungssystems, des Kontextes, des Individuums und des Unterrichts bzw. der gezielten Förderung einige Befunde vor.

1. Befundlage¹

1.1 Ebene des Systems

¹ In einem laufenden BLK-Programm (Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, 2004 - 2009) wurde die Befundlage über die folgende knappe Zusammenfassung hinaus dargestellt (www.blk-foermig.uni-hamburg.de).

Auf der Ebene des Systems war im Elementarbereich die Quote der Nutzung von Kindertageseinrichtungen bei Kindern mit Migrationshintergrund lange Zeit deutlich geringer als bei Kindern ohne Migrationshintergrund. Diese Quoten haben sich für die Gruppe der Vierjährigen weitgehend angeglichen. So besuchten 2004 89% der deutschen und 84% der ausländischen Kinder ab 4 Jahren eine Kindertageseinrichtung (Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006). Unter den jüngeren Kindern ist hingegen noch ein deutlicher Unterschied zu verzeichnen: Während 72% der deutschen Dreijährigen eine Kindertageseinrichtung besuchten waren es in der Gruppe der Dreijährigen ausländischer Herkunft nur 56%. Da einzelne Befunde darauf hinweisen, dass der Besuch eines Kindergartens insbesondere bei Kindern mit Migrationshintergrund die späteren Bildungschancen verbessert (Büchel, Spieß & Wagner, 1997), könnte eine Erhöhung der entsprechenden Quote möglicherweise zur Verringerung der Benachteiligung dieser Gruppe beitragen. Allerdings gibt es auch Anzeichen dafür, dass die Erhöhung der Besuchsquote allein wenig ausrichten würde, wenn nicht gezielte Förderangebote hinzutreten. So zeigte eine Hamburger Untersuchung von Schulanfängern mit türkischem Hintergrund, dass die Kinder trotz Kita-Besuch mit höchst heterogenen Deutschkenntnissen in die Grundschule eintreten (Reich, 2005).

Im schulischen Bereich ist bereits in der Primarstufe ein erheblicher Leistungsrückstand bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu erkennen. Dieser ist im Vergleich zu anderen IGLU-Teilnehmerstaaten besonders ausgeprägt. In der Sekundarstufe I ist die Bildungsbeteiligung in der Gruppe von Schülerinnen und Schülern aus zugewanderten Familien deutlich ungünstiger als die von Schülerinnen und Schülern aus Familien ohne Migrationsgeschichte. So besuchten im Jahr 2000 von den 15-Jährigen ohne Migrationshintergrund knapp 17 % eine Hauptschule und etwa 33% ein Gymnasium, während die entsprechenden Quoten unter den 15-Jährigen mit Migrationshintergrund bei 32% in der Hauptschule und 25% im Gymnasium lagen. Für Kinder mit Migrationshintergrund liegt die entscheidende Hürde für den Übergang in die Sekundarstufe I in der Beherrschung der deutschen Sprache: Bei gleicher Lesekompetenz reduziert sich die Benachteiligung dieser Gruppe erheblich.

Darüber hinaus scheinen aber Kinder mit Migrationshintergrund auch bei gleicher Leistung eine etwas geringere Chance zu haben, eine Empfehlung für das Gymnasium zu erhalten (Schwipfert, Bos & Lankes, 2003). Die Ursachen für dieses in IGLU beobachtete Befundmuster sind noch ungeklärt. Im Rahmen einer Regionalstudie ergaben Analysen von vierzig Sonderschulgutachten und Interviews mit zehn Grundschulleiterinnen Hinweise auf institutionelle Diskriminierung (Gomolla & Radtke, 2002). Befunde aus US-amerikanischer und englischer Forschung, die auf negative Effekte von Lehrererwartungen deuten, müssten für die Bundesrepublik Deutschland noch geprüft werden.

Die Ergebnisse aus internationalen Schulleistungsvergleichen weisen darauf hin, dass es in Deutschland weniger gut gelingt als in anderen Staaten, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund beim Erwerb der Verkehrssprache zu unterstützen. In Analysen der PISA-2003 Daten zeigte sich, dass im Lesen der Anteil der Risikoschüler, die höchstens die Kompetenzstufe 1 erreicht haben, unter den 15-Jährigen der 2. Generation bei 44% liegt, während die entsprechende Quote beispielsweise in Schweden nur 16% beträgt (Stanat & Christensen, 2006).

Dieser im internationalen Vergleich besonders ausgeprägte Leistungsnachteil ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Bildungsvoraussetzungen der Zuwanderer in Deutschland besonders ungünstig sind. Damit lässt sich die Benachteiligung von Migranten in Deutschland je-

doch nicht vollständig erklären. Darüber hinaus dürfte auch die wenig systematische und konsequente Förderung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund eine Rolle spielen (Gogolin, Neumann & Reuter, 2001). Die Ergebnisse einer internationalen Bestandsaufnahme von Ansätzen der Sprachförderung (Stanat & Christensen, 2006) weisen darauf hin, dass die Disparitäten in Staaten mit etablierten, klar strukturierten Programmen und expliziten Standards zumindest in der 2. Generation kleiner sind (z. B. Australien, Schweden). In einem Teil dieser Länder (insbesondere Schweden) wird durch Angebote in den Herkunftssprachen die Mehrsprachigkeit der Schülerinnen und Schüler gezielt gefördert.

1.2 Ebene des Kontextes bzw. der Schule

Auf der Ebene von Schulen sind Disparitäten zwischen Heranwachsenden mit und ohne Migrationshintergrund bislang in Deutschland kaum gezielt untersucht worden. Bei den wenigen vorliegenden Arbeiten handelt es sich um Einzelfallstudien, deren Ergebnisse auf ihre Generalisierbarkeit noch überprüft werden müssten (z. B. Gogolin & Neumann, 1997). Es ist daher wenig darüber bekannt, ob es bestimmten Schulen besser gelingt als anderen, die Disparitäten auszugleichen, und wodurch sich Schulen auszeichnen, die in dieser Hinsicht vergleichsweise erfolgreich sind (eine Zusammenfassung englischer Untersuchungsergebnisse gibt Bourne, im Druck). Häufiger thematisiert wurde dagegen die Frage, inwieweit der Kontext schulischer Arbeit in Bezug auf die Zusammensetzung der Schülerschaft Leistungsunterschiede beeinflusst. Dies betrifft die verbreitete Annahme, Schülerinnen und Schüler würden in Klassen oder Schulen mit hohem Migrantenanteil geringere Leistungen erzielen. Die vorliegenden Befunde zu dieser Frage weisen darauf hin, dass in Hauptschulen mit steigendem Migrantenanteil tatsächlich eine Reduktion der Leistungen einhergeht, und dass der Leistungsnachteil in Schulen mit einem Anteil von 40% oder mehr Jugendlichen mit Migrationshintergrund besonders ausgeprägt ist. Dieser Effekt scheint jedoch nicht spezifisch an den Migrantenanteil in Schulen gekoppelt zu sein, sondern er lässt sich zu einem erheblichen Teil auf die soziale und kognitive Zusammensetzung der Schülerschaft zurückführen – in Schulen mit hohem Migrantenanteil verfügt die Schülerschaft auch im Hinblick auf den sozioökonomischen Hintergrund und die kognitiven Grundfähigkeiten über eher ungünstige Eingangsvoraussetzungen. Die Effekte der verschiedenen Aspekte der Benachteiligung der Schülerschaft lassen sich kaum voneinander trennen. Dies weist darauf hin, dass in Deutschland Lernkontexte existieren, in denen unter äußerst schwierigen Bedingungen gelehrt und gelernt wird, was immerhin etwa 15-20% der Hauptschulen betrifft (Baumert, Stanat & Watermann, 2006; Stanat, 2006b). Aus Untersuchungen in der Schweiz geht hervor, dass sich die Beschulung in separierenden Sonderschulen nicht positiv auf die Leistung von Kindern mit Migrationshintergrund auswirkt (Kronig, Haeberlin & Eckhardt, 2000).

1.3 Ebene des Individuums

Zu den individuellen Voraussetzungen, die einen Einfluss auf Bildungsprozesse haben, gehört das Aufwachsen unter Zwei- oder Mehrsprachigkeitsbedingungen. Wenngleich über die Implikationen dessen für die Gestaltung von Bildungsprozessen keine gesicherten Ergebnisse vorliegen, kann als geklärt gelten, dass (1) der Primärspracherwerb sich recht robust vollzieht, d. h. Kinder sich relativ unabhängig von ihren (z.B. sozialen) Lebensumständen in den ca. ersten drei Lebensjahren das Grundgerüst der Sprache oder Sprachen aneignen, die in ihrer Lebenswelt gebraucht werden, und (2) zwei- oder mehrsprachiges Aufwachsen sich auf spätere Prozesse der Sprachwahrnehmung und Sprachverarbeitung auswirkt. Wie dies in gezielten Bildungsprozessen am besten berücksichtigt werden kann, ist hingegen nicht geklärt.

In Analysen von Faktoren, die zur Erklärung der Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund beitragen, sind auf der Individualebene vor allem familiäre Hintergrundmerkmale berücksichtigt worden. Tendenziell weisen die Ergebnismuster darauf hin, dass neben dem sozioökonomischen Status, dem Bildungsniveau der Eltern und der Aufenthaltsdauer der Kinder in Deutschland auch Rückkehrabsichten und eine von der Aufnahmegesellschaft geprägte kulturelle Orientierung der Familien sowie der Gebrauch der deutschen Sprache eine Rolle spielen (z. B. Diefenbach, 2006). Inwieweit sich die Benachteiligungen des schulischen Erfolgs aufklären lassen, unterscheidet sich jedoch zwischen den Migrantengruppen. So lassen sich die geringeren Leistungen von Aussiedlerkindern auf wenige Hintergrundmerkmale der Familie zurückführen. Die starke Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen türkischer Herkunft konnte dagegen anhand der vorhandenen Daten bislang nicht vollständig aufgeklärt werden.

Trotz der Misserfolge, die viele Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer geringeren Leistungen häufig erleben dürften, sind sie im Durchschnitt mindestens genauso motiviert, in der Schule erfolgreich zu sein, wie ihre Mitschülerinnen und Mitschüler ohne Migrationsgeschichte. Auch die Aspirationen der Eltern für den Bildungserfolg ihrer Kinder sind tendenziell hoch. Dabei sind auch unrealistische Erwartungen zu beobachten, die möglicherweise auf eine unzureichende Kenntnis des deutschen Schulsystems zurückzuführen sind.

1.4 Ebene des Unterrichts bzw. der gezielten Förderung

Zur Frage, welche Maßnahmen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund wirksam sind, liegen bislang kaum gesicherte Erkenntnisse vor (z. B. Reich, Roth et al., 2002; Limbird & Stanat, 2006; Söhn, 2005). Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass in den Untersuchungen, die sich in der Vergangenheit aus unterschiedlichen Perspektiven mit der Situation von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund beschäftigt haben, keine belastbaren Daten zur Lernentwicklung der Schülerinnen und Schüler erhoben worden sind. Auch die Evaluationen der verschiedenen Modellprojekte, die im Laufe der Jahre durchgeführt worden sind, beinhalteten keine Vergleiche von Leistungsdaten mit geeigneten Kontrollgruppen. Eine erste systematische Untersuchung von Effekten einer Förderung in Deutsch als Zweitsprache (DaZ) ist das Jacobs-Sommercamp Projekt des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (Stanat, Baumert & Müller, 2005). Mit diesem Projekt sollte demonstriert werden, wie sich im Rahmen eines Feldexperiments mit Zufallszuweisung zu Interventions- und Kontrollgruppen relativ gesicherte Erkenntnisse über die Effektivität von Fördermaßnahmen gewinnen lassen. Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin dass in dem Sommercamp mit einer Kombination aus impliziter und expliziter Förderung positive Effekte auf die Sprachkompetenzen der Kinder erzielt werden konnten.

In qualitativen Studien haben sich Merkmale von Unterricht gezeigt, die negative Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit von Kindern haben können. So wurden z. B. Kinder mit und ohne Migrationshintergrund von Grundschullehrkräften unterschiedlich adressiert, wobei den Kindern mit Migrationshintergrund die weniger anspruchsvollen Aufgaben gestellt wurden (Jäger, 1997). Auch scheint das eigene sprachliche Verhalten von Grundschullehrkräften im fachlichen Unterricht wenig kontrolliert zu sein, so dass einerseits keine förderliche sprachliche Vorbildfunktion erfüllt wird und andererseits keine explizite und systematische sprachliche Förderung stattfindet (Schütte, Gogolin & Kaiser, 2005). Die Konsequenzen dieser Befunde, denen noch genauer nachgegangen werden müsste, lägen vor allem im Bereich der Qualifizierung von Lehrkräften.

Interessant ist in diesem Zusammenhang weiterhin der Befund aus DESI, dass Schülerinnen und Schüler, die zweisprachig aufgewachsen sind, im Englischunterricht vergleichsweise gute Leistungsergebnisse erzielen (Göbel & Hesse, 2006). Die Ursachen hierfür sind allerdings noch unklar. Denkbar wäre, dass die Zweisprachigkeit der Jugendlichen mit einer höheren Sprachbewusstheit einhergeht oder ihnen die sprachstrukturelle Auseinandersetzung mit Sprache, die im Englischunterricht eine stärkere Rolle spielt als im regulären Deutschunterricht, entgegen kommt.

2. Implikationen

Die vorliegende Befundlage zur Bildungssituation von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund weist darauf hin, dass folgende Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Lage in den Blick genommen werden sollten:

Verbesserte Nutzung von Kindertageseinrichtungen

- Es sollte versucht werden, die Quote des Kindergartenbesuchs in der Gruppe von Kindern mit Migrationshintergrund (und in der Gruppe von Kindern aus sozial benachteiligten Familien) weiter zu erhöhen.
- Kindertageseinrichtungen sollten stärker für eine systematische Sprachförderung genutzt werden. Dies setzt eine entsprechende Qualifizierung des Personals voraus.

Kontinuierliche Sprachförderung

- Sprachförderung für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund sollte kontinuierlich angelegt sein. Sie sollte im Kindergarten beginnen und über die gesamte Schullaufbahn angeboten werden.
- Sprachförderung darf sich nicht auf den Bereich des Sprachunterrichts beschränken, sondern muss auch im Fachunterricht stattfinden. Dies setzt eine entsprechende Qualifizierung der Lehrkräfte voraus.
- Ergänzende Sprachförderung sollte konsequent durchgeführt werden. Stunden in Deutsch als Zweitsprache scheinen häufig zweckentfremdet zu werden, was unbedingt zu vermeiden ist.
- In deutschen Schulen werden bereits zahlreiche Maßnahmen der Sprachförderung umgesetzt. Einige besonders viel versprechende Ansätze sollten systematisch in ihrer Wirksamkeit überprüft werden. Es wäre wünschenswert, erfolgreiche Programme konsequent umzusetzen, wissenschaftlich zu begleiten und kontinuierlich weiter zu entwickeln. Hierbei sollte auch die Frage nach dem möglichen Gewinn einer Förderung der Mehrsprachigkeit verfolgt werden.
- In die Prüfung der Wirksamkeit von Ansätzen der Sprachförderung sollten nicht nur Effizienzgesichtspunkte einfließen, sondern auch andere Aspekte der Integration.

- Systematische Sprachförderung setzt eine adäquate Qualifizierung der Lehrkräfte voraus. Die entsprechenden Angebote in der Aus- und Weiterbildung sollten sich stärker an wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Sprachentwicklung und zum Schriftspracherwerb in Erst- und Zweitsprachen orientieren.

Vermeidung bzw. Kompensation der Kumulation von Benachteiligung

- Der Entwicklung von Lehr-Lernkontexten, in denen sich verschiedene Aspekte der Benachteiligung kumulieren, sollte entgegengesteuert werden. Besonders problematisch sind Hauptschulen mit sehr geringen Übergangsquoten, in denen die Schülerschaft oft in verschiedener Hinsicht benachteiligt ist. Aber auch im Primarbereich sind ähnliche Konstellationen anzutreffen. Sofern sich diese Kontextbedingungen nicht verändern lassen, benötigen die entsprechenden Schulen in erheblichem Ausmaß zusätzliche Unterstützung.
- Aufgrund der regional deutlich unterschiedlichen Migrationslagen und der Dynamik der Entwicklung von Migration sollten keine statischen Modelle der Integration angestrebt werden, sondern solche, die flexibel auf die jeweiligen regionalen Lagen reagieren können.
- In Anlehnung an andere Staaten mit entsprechenden guten Erfahrungen sollten kontinuierlich arbeitende Begleit- und Unterstützungssysteme für die Bildungseinrichtungen etabliert werden (etwa nach dem Vorbild der „Ethnic Minority Achievement Services“ in England oder einschlägiger Ansätze in der Schweiz, z.B. „Qualität in multikulturellen Schulen“ in Zürich).

Bessere Information und Einbeziehung der Eltern

- Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass Eltern mit Migrationshintergrund in erheblichem Maße bereit sind, in die Bildung ihrer Kinder zu investieren. Dabei sind die tatsächlich getätigten Investitionen allerdings oft nicht zielführend im Sinne der Erfordernisse, die sich im deutschen Bildungssystem stellen. Erfahrungen aus Projekten, in denen es gelungen ist, diese Bereitschaft in aktive Einbeziehung von Eltern in die institutionelle Förderung ihrer Kinder umzumünzen, sollten stärker verbreitet werden (z. B. die Projekte „Family Literacy“ und „Rucksack“, die im Rahmen des BLK-Programms FörMig weiterentwickelt werden). Entsprechende Aktivitäten setzen jedoch eine Qualifizierung des pädagogischen Personals voraus.
- Einzelne Befunde weisen darauf hin, dass Eltern mit Migrationshintergrund möglicherweise unzureichend über das Bildungssystem in Deutschland und die schulische Situation ihrer Kinder informiert sind. Entsprechende Informations- und Beratungsbemühungen sollten verstärkt werden.

Um Fragen der Förderung des Bildungserfolgs von Migranten stärker als bisher an gesicherten Erkenntnissen orientieren zu können, ist weiterhin zusätzliche und flankierende Forschung notwendig. Insbesondere besteht Bedarf an Längsschnittstudien, wie sie im Rahmen des geplanten Bildungspanels umgesetzt werden sollen, um die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen über die Zeit verfolgen zu können. Diese quantitativen Überblicksstudien sollten mit vertiefenden qualitativen Studien verknüpft werden, die einen umfassenderen Einblick in das Geschehen in

den Bildungseinrichtungen erlauben. Dabei wird in Zukunft unter anderem die Entwicklung von Migranten der „dritten Generation“ von besonderem Interesse sein. Weiterhin sind vertiefende Untersuchungen notwendig, die den noch offenen Fragen nachgehen (z. B. Entscheidungsprozesse am Übergang von der Grundschule zur Sekundarstufe I, Ursachen für die besonders ausgeprägte Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen türkischer Herkunft) und die Effekte gezielter Fördermaßnahmen systematisch prüfen.

Zitierte Literatur

- Baumert, J., Stanat, P. & Watermann, R. (2006). Schulstruktur und die Entstehung differenzieller Lern- und Entwicklungsmilieus. In J. Baumert, P. Stanat & R. Watermann (Hrsg.), *Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen: Differenzielle Bildungsprozesse und Probleme der Verteilungsgerechtigkeit* (S. 95-188). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bourne, J. (im Druck). Making the difference: Teaching and learning strategies in multi-ethnic schools. In I. Gogolin & I. Lange (Hrsg.), *Durchgängige Sprachförderung. FörMig Edition*, Band 3.
- Büchel, F., Spieß, C. K. & Wagner, G. (1997). Bildungseffekte vorschulischer Kinderbetreuung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 49, 528-539.
- Diefenbach, H. (2006). Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien im deutschen Bildungssystem – Erklärungen und empirische Befunde. Habilitationsschrift im Fachgebiet Soziologie, vorgelegt an der Philosophischen Fakultät der Technischen Universität Chemnitz am 9. Januar 2006
- Göbel, K. & Hesse, H.-G. (2006, März). Leistungsbedingungen und Leistungsergebnisse von Schülerinnen und Schülern nicht deutscher Muttersprache. Vortrag auf dem 20. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE), Frankfurt am Main.
- Gogolin, I. & Neumann, U. (Hrsg.) (1997). *Großstadt-Grundschule. Eine Fallstudie über sprachliche und kulturelle Pluralität als Bedingung der Grundschularbeit*. Münster: Waxmann.
- Gogolin, I., Neumann, U. & Reuter, L. (2001). *Schulbildung für Kinder von Minderheiten in Deutschland 1989-1999. Schulrecht, Schulorganisation, curriculare Fragen, sprachliche Bildung*. Münster: Waxmann.
- Gogolin, I., Neumann, U. & Roth, H.-J. (2003). Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Expertise für die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. BLK-Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 107. Bonn: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK).
- Gomolla, M. & Radtke, F.-O. (2002). *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. Opladen: Leske + Budrich.
- Jäger, I. (1997). Die „Geographie“ der Klasse. Über Interaktionsstrukturen und Prozesse der Gruppenbildung in der multilingualen Lerngruppe. In I. Gogolin & U. Neumann (Hrsg.), *Großstadt-Grundschule. Eine Fallstudie über sprachliche und kulturelle Pluralität als Bedingung der Grundschularbeit* (S. 124 – 147). Münster: Waxmann.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006). *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kronig, W. & Haeberlin, U. & Eckhardt, M. (2000). *Immigrantenkinder und schulische Selektion. Pädagogische Visionen, theoretische Erklärungen und empirische Untersuchungen zur Wirkung integrierender und separierender Schulformen in den Grundschuljahren*. Bern: Haupt.

- Limbird, C. & Stanat, P. (2006). Sprachförderung bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund: Ansätze und ihre Wirksamkeit. In J. Baumert, P. Stanat & R. Watermann (Hrsg.), *Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen: Differenzielle Bildungsprozesse und Probleme der Verteilungsgerechtigkeit* (S. 257-307). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Reich, H. H. (2005). Forschungsstand und Desideratenaufweis zu Migrationslinguistik und Migrationspädagogik für die Zwecke des „Anforderungsrahmens“. In Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), *Anforderungen an Verfahren zur regelmäßigen Sprachstandsfeststellung als Grundlage für die individuelle und frühe Förderung von Kindern mit und ohne Migrationshintergrund*. Bildungsreform Bd. 11 (S. 121-169). Bonn/Berlin: BMBF.
- Reich, H. H., Roth, H.-J. et al. (2002). *Spracherwerb zweisprachig aufwachsender Kinder und Jugendlicher: Ein Überblick über den Stand der nationalen und internationalen Forschung*. Hamburg: Behörde für Bildung und Sport, Amt für Schule (BSJB).
- Schütte, M., Gogolin, I. & Kaiser, G. (2005). Mathematiklernen und sprachliche Bildung. In B. Schenk (Hrsg.), *Bausteine einer Bildungsgangtheorie* (S. 179-195). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schwippert, K., Bos, W. & Lankes, E.-M. (2003). Heterogenität und Chancengleichheit am Ende der vierten Jahrgangsstufe im internationalen Vergleich. In W. Bos, E.-M. Lankes, M. Prenzel, K. Schwippert, G. Walther & R. Valtin (Hrsg.), *Erste Ergebnisse aus IGLU* (S. 265-302). Münster: Waxmann.
- Söhn, J. (2005). *Zweisprachiger Schulunterricht für Migrantenkinder: Ergebnisse der Evaluationsforschung zu seinen Auswirkungen auf Zweitspracherwerb und Schulerfolg*. Berlin: Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (AKI), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Stanat, P. (2006a). Disparitäten im schulischen Erfolg: Analysen zur Rolle des Migrationshintergrunds. *Unterrichtswissenschaft*, 43, 98-124.
- Stanat, P. (2006b). Schulleistungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund: Die Rolle der Zusammensetzung der Schülerschaft. In J. Baumert, P. Stanat & R. Watermann (Hrsg.), *Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen: Differenzielle Bildungsprozesse und Probleme der Verteilungsgerechtigkeit* (S. 189-219). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stanat, P., Baumert, J. & Müller, A. G. (2005). Förderung von deutschen Sprachkompetenzen bei Kindern aus zugewanderten und sozial benachteiligten Familien: Evaluationskonzept für das Jacobs-Sommercamp Projekt. *Zeitschrift für Pädagogik*, 51, 856-875.
- Stanat, P. & Christensen, G. (2006). *Where immigrant students succeed: A comparative review of performance and engagement in PISA 2003*. Paris: OECD.

Statement

Dr. Angelika Hüfner, Kultusministerkonferenz

1. Kindertagesstätten und Schulen können und werden ihren Teil zu einer gelingenden Integration beitragen und sie fangen dabei auch nicht bei Null an.

Eine Übersicht über die gemeinsamen Maßnahmen aller Länder liegt vor, wie sie sich in den Aktivitäten der Kultusministerkonferenz widerspiegeln, sowie eine Übersicht über weitere Maßnahmen, die in der Einzelverantwortung von Ländern durchgeführt werden (Anlage).

2. Kindertagesstätten und Schulen können und werden ihren Teil zu einer gelingenden Integration beitragen, aber sie können diese Aufgabe nicht allein erfüllen.

Schwerpunkte der Kooperation:

- Die Unterstützung durch die Familien bezogen auf den Bildungswillen sowie die Sprach- und Leseförderung außerhalb von Kita und Schule. Aber es geht auch um die Akzeptanz der Schule und ihres Bildungs- und Erziehungsauftrages (Klassenfahrten, Anti-Gewalt-Erziehung, Schwimmunterricht, Sexualkunde, Geschlechtererziehung) sowie um die Teilnahme der Eltern am Schulleben.
- Die Unterstützung durch die Migrantenorganisationen hinsichtlich der Beratung und Unterstützung der Eltern sowie der Weitergabe notwendiger Informationen über das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem, um die Begleitung bei Gesprächen mit Schulleitung / Klassenlehrer / Fachlehrer. Und ich habe deshalb große Sympathie für die Bildungsinitiative der Türkischen Gemeinde Deutschlands zur Ausbildung von Mediatoren und Multiplikatoren als Vermittler zwischen türkischen Elternhäusern und Kitas oder Schulen. Solch eine Initiative muss auf eine verlässliche finanzielle und personelle Grundlage gestellt werden.
- Die Unterstützung durch die Wirtschaft, um Perspektiven für Ausbildungsplätze und für die Aufnahme in die Berufs- und Arbeitswelt. Es geht auch um das Bereitstellen von Praktikumsplätzen gerade auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund und um den Ausbau der Kooperation von Schule und Betrieb mit dem Ziel der realistischen Einschätzung gegenseitiger Rahmenbedingungen, Anforderungen und Möglichkeiten. Und schließlich geht es um ein zuverlässiges Coaching beim Übergang von der Schule in den Beruf durch Mentoren aus der Wirtschaft und Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen.

3. Gute Bildung und eine gute Ausbildung erhöhen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Strukturmerkmale guter Bildung im Kontext „Integration durch Bildung“:

- Die Qualität der deutschen Sprachkenntnisse

- Die Qualität einer Grundbildung für alle
- Die Förderung individueller Stärken
- Die Verteilung auf alle Schulformen entsprechend der Leistung
- Die Information der Elternhäuser über Schul- und Ausbildungssysteme

<p>Konsequenter Aufbau deutscher Sprachkenntnisse</p> <p>in der Familie</p> <p>im Kindergarten</p> <p>Sprachstandsmessung vor Eintritt in die Schule Sprachförderung vor Eintritt in die Schule</p> <p>Bewusste Lese- und Spracherziehung in allen Fächern:</p> <p>Lese- und Sprachförderung in der Grundschule / Aufbau eines Fachvokabulars für Sachfächer</p> <p>Fortsetzung der Sprachförderung in der Sekundarstufe I als Aufgabe aller Fächer Ausbau des Fachvokabulars</p>	<p>Wer ist gefordert?</p> <p>Elternhaus, Migrantenorganisationen</p> <p>Bildungsverwaltung der Länder: Aus- und Fortbildung der Erzieher/innen</p> <p>Bund und Länder: Wissenschaftl. Forschung zur Sprachentwicklung, zur Entwicklung aussagekräftiger Tests</p> <p>Aus- und Fortbildung der Erzieher/innen</p> <p>Länderministerien Universitäten Schule/Schulprogrammarbeit Lehrkräfte</p>
--	--

<p>Gelingensbedingungen für den Erwerb guter Deutschkenntnisse</p> <p>Sprachgefühl und Leselust entwickeln</p> <p>Überwindung kulturell geschlossener Systeme / Schulen</p>	<p>Wer ist gefordert?</p> <p>Eltern und Großeltern Kinder- und Jugendbibliotheken Lesepaten Einrichtung von Ferienangeboten</p> <p>Wohnungsbaupolitik Anreizsysteme von Schulen und Schulverwaltung die Schulen mit hohem Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund für Eltern unterschied-</p>
--	---

	<p>licher kultureller Herkunft attraktiv machen</p> <p>Beispiele, die Schule machen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Theaterschwerpunkt in einer Grundschule in Schöneberg 2. Kunstprojekte in einer Grundschule im Wedding 3. Selbstaufgelegte Regel „Wir sprechen auch auf dem Schulhof Deutsch“ in einer Realschule im Wedding 4. „Kreativität in die Schule“ Erprobung neuer Lernkonzepte an einer Hauptschule in Kreuzberg in Kooperation mit Grund- und Hauptschulen in München 5. Absenkung der Klassen- bzw. Gruppenfrequenzen ab einer festgesetzten Quote von Schülern mit Migrationshintergrund
<p>Grundbildung für alle</p> <p>Qualitativ anspruchsvoller Unterricht in allen Schulformen, orientiert an den gemeinsam vereinbarten Standards</p> <p>Durchführung von Vergleichsarbeiten, klassen, schulform- und länderübergreifend</p> <p>Stärkung der schulinternen Evaluation Aufbau eines Schulinspektorensystems</p> <p>Aufbau eines Frühwarnsystems für drohendes Schulversagen</p> <p>Aufbau alternativer Lernangebote für „Schulmüde“ und „Schulentmutigte“</p>	<p>Wer ist gefordert?</p> <p>Bildungsverwaltung der Länder Schulen Lehrkräfte</p> <p>Institute für Qualitätsentwicklung in Bund und Länder</p> <p>Bildungsverwaltung der Länder</p> <p>Schulen Elternhäuser Migrantenorganisationen</p> <p>Bildungsverwaltung der Länder BA Betriebe</p>
<p>Verteilung auf alle Schulformen entsprechend der Leistung</p> <p>Überproportionale Zuweisung zu Förder- und Hauptschulen abbauen</p>	<p>Wer ist gefordert?</p> <p>Bildungsverwaltung der Länder: Auf- bzw. Ausbau eines datengesteuertes Controllingsystems</p>

<p>Übergangsentscheidungen nach der Grundschule beobachten, hinterfragen</p> <p>Rückläuferquote aus den weiterführenden Schulen prüfen und schulbezogen hinterfragen</p>	<p>Maßnahmen zur sprach(un)abhängigen Leistungseinschätzung entwickeln</p> <p>Schulleitung / Schulinternes Controlling</p> <p>Schulinspektoren</p>
<p>Die Information der Elternhäuser über Schul- und Ausbildungssysteme</p> <p>Informationen in den zentralen Zuwanderungssprachen herausgeben</p> <p>Übersetzer an Elternabenden und Schulinformationsveranstaltungen</p> <p>Vertiefende Beratung</p> <p>Ermutigung an Schulleben teilzunehmen</p>	<p>Wer ist gefordert?</p> <p>Bildungsverwaltung der Länder</p> <p>Schule</p> <p>Migrantenorganisationen</p>

Ausblick

Alle genannten Maßnahmen dienen dem Ziel, die Abhängigkeit des Bildungserfolges von der sozialen Herkunft und dem Migrationshintergrund zu verringern. Die Befunde nationaler und internationaler Schulleistungsuntersuchungen weisen immer wieder auf die große Bedeutung der deutschen Sprachkompetenz und der Folgewirkungen einer nur unzureichenden Sprachkompetenz hin. Die Sprachkompetenz ist vorrangig für den Schulerfolg und alle weitere darauf aufbauende Teilhabe im beruflichen und gesellschaftlichen Bereich. Deutlich wird, dass trotz vielfältiger und umfassender Maßnahmen in allen Ländern die Ergebnisse dieser Anstrengungen noch nicht zufrieden stellen können.

Es fehlt an grundlegenden Untersuchungen zur Effektivität von Sprachfördermaßnahmen. Die Bildungsressource Zwei- und Mehrsprachigkeit wird noch nicht hinreichend ausgeschöpft. Hier fehlt es an erfolgreich evaluierten, praktikablen Unterrichtsmodellen sowie an einer wissenschaftlichen Begleitforschung. Vergleichbares gilt für die Erforschung der Wirkweisen und Wechselwirkung sprachlicher Bildung in der Gesamtheit ihrer Bestandteile: als muttersprachliche Bildung, als Sprachbildung in der Migrantencommunity, Deutsch als Zielsprache für Bildung und Beruf, für soziale und kulturelle Teilhabe sowie der Aufbau fremdsprachlicher Kompetenz. Eine Verzahnung im wissenschaftlichen Bereich, in den entscheidenden Bildungsgängen sowie ihrer curricularen Verankerung wird angemahnt.

Neben die Sorge um benachteiligte Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien darf die Pflege von besonders begabten Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund nicht vergessen werden. Begabtenförderung unter unterschiedlichen sprachlichen und kulturellen Bedingungen verlangt noch einmal einen spezifischen pädagogischen Zugang, der bisher nicht hinreichend berücksichtigt wurde, wie die Teilnehmerzahlen an anspruchsvollen Wettbewerben wie Mathematikolympiaden, Sprachenwettbewerb, Jugendakademien und Schüleruniversitäten zeigen.

Anlage 1

Übersicht

Maßnahmen der Kultusministerkonferenz und der Länder

1. Maßnahmen der Kultusministerkonferenz

Die sieben Handlungsfelder nach PISA 2000 (Dezember 2001)

Handlungsfeld 4 „Förderung bildungsbenachteiligter Kinder (insbesondere von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund)“ ist explizit auf die Förderung von Migrantinnen und Migranten ausgerichtet. Aber auch Maßnahmen anderer Handlungsfelder weisen einen mehr oder wenigen starken Bezug zum Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf. Insbesondere das Handlungsfeld 1 „Sprachkompetenz im vorschulischen Bereich“, das Handlungsfeld 3 „Grundschulbildung mit besonderer Berücksichtigung der Lesekompetenz und des grundlegenden Verständnisses mathematischer und naturwissenschaftlicher Zusammenhänge“, das Handlungsfeld 6 „Professionalität der Lehrertätigkeit - vor allem in Bezug auf diagnostische und methodische Kompetenz“ und das Handlungsfeld 7 „Ausbau schulischer und außerschulischer Ganztagsangebote mit dem Ziel erweiterter Bildungs- und Fördermöglichkeiten“.

Zentraler Arbeitsbereich „Frühzeitige Förderung von Migranten und sozial Benachteiligten - Sprachstandsdiagnosen und Sprachförderung im vorschulischen Bereich und in Zusammenarbeit zwischen Elementarbereich und Grundschule“ (Federführung: Hessen und Hamburg).

Auf der Grundlage der bereits in den Ländern umgesetzten Einzelmaßnahmen werden - unter Einbeziehung des BLK-Modellversuches FÖRMIG - gemeinsame Empfehlungen der Länder entwickelt. In die Beratungen einbezogen werden dabei insbesondere die Übergänge sowie - im Sinne einer systematischen durchgängigen Förderung - die Fortsetzung der Sprachförderung in der Sekundarstufe I.

Bericht „Zuwanderung“

Die Kultusministerkonferenz hat 2002 den Bericht „Zuwanderung“ beschlossen, in dem der damalige Ist-Zustand sowie Empfehlungen für den weiteren Handlungsbedarf gegeben werden. Der Bericht wird derzeit überarbeitet. Die Fortschreibung liegt der 188. Amtschefskonferenz am 16. November 2006 zur Beratung und ggf. zur abschließenden Beschlussfassung vor. Die Fortschreibung zeigt - in allgemeiner Form - die Entwicklungen bei der Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf und gibt auf diesem Hintergrund Empfehlungen.

Empfehlung „Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25. Oktober 1996)

Nach Darstellung der Ausgangslage werden Ziele der interkulturellen Bildung formuliert: Bewusstwerdung der jeweiligen kulturellen Sozialisation und Lebenszusammenhänge; Erwerb von Kenntnissen über andere Kulturen; Entwicklung von Neugier, Offenheit und Verständnis für andere kulturelle Prägungen entwickeln; Begegnung und Auseinandersetzung mit anderen kulturellen Lebensformen und -orientierungen, dabei Ängste eingestehen und Spannungen aushalten; Wahrnehmung von Vorurteilen gegenüber Fremden und Fremdem; Respekt gegenüber dem Anderssein der anderen; Reflektion und kritische Überprüfung des eigenen Standpunkts und Entwicklung von Verständnis für andere Standpunkte; Konsens über gemeinsamen Grundlagen für das Zusammenleben in einer Gesellschaft bzw. einem Staat; Friedliches Austragen von Konflikten, die aufgrund unterschiedlicher ethnischer, kultureller und religiöser Zugehörigkeit entstehen und Beilegung von Konflikten durch gemeinsam vereinbarte Regeln. Weitere Kapitel sind auf die Umsetzung, die pädagogischen Grundsetzung und die inhaltlichen Schwerpunkte des Unterrichts - inklusive didaktischer und methodischer Hinweise - ausgerichtet. Der Bericht schließt mit Empfehlungen zur Weiterentwicklung.

Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen (Beschluss der Jugendministerkonferenz vom 13./14. Mai 2004 / Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 3./4. Juni 2004)

Im „Gemeinsamen Rahmen“ wird der Bildungsauftrag der Kindertageseinrichtungen formuliert. Ein Schwerpunkt ist dabei die Sprachförderung. Außerdem wird eine stärkere Verzahnung von Kindertageseinrichtung und Grundschule angestrebt.

Zusammenarbeit von Schule und Jugendhilfe zur „Stärkung und Weiterentwicklung des Gesamtzusammenhangs von Bildung, Erziehung und Betreuung“ (Beschluss der Jugendministerkonferenz vom 13./14. Mai 2004/ Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 3./4. Juni 2004)

Der Bericht bezieht sich auf die Bereiche „Übergang vom Kindergarten zur Grundschule“, „Entwicklung und Ausbau der ganztägigen Bildung, Erziehung und Betreuung an Schulen“ und „Unterstützung von Jugendlichen mit Lernproblemen und sozialen Benachteiligungen“.

Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16. Dezember 2004)

In der „Standards“ werden Kompetenzen in folgenden Kompetenzbereichen festgelegt:

- Unterrichten: Lehrerinnen und Lehrer sind Fachleute für das Lehren und Lernen.
- Erziehen: Lehrerinnen und Lehrer üben ihre Erziehungsaufgabe aus.
- Beurteilen: Lehrerinnen und Lehrer üben ihre Beurteilungsaufgabe gerecht und verantwortungsbewusst aus.
- Innovieren: Lehrerinnen und Lehrer entwickeln ihre Kompetenzen ständig weiter.

Beschäftigung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund

Einen weiteren wichtigen Baustein zu erfolgreicher Integration können Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund leisten, weil sie wichtige Vermittlerfunktionen übernehmen können. Sie haben oftmals einen leichteren Zugang zu Schülerinnen und Schülern ihres Kulturkreises und deren Familien und können so die Zusammenarbeit von Schule und Elternhaus nachhaltig stärken. Deshalb sollte geprüft werden, ob und wie Aufbaustudiengänge oder geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für bereits pädagogisch qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer für den Einsatz im hiesigen Schulsystem eingerichtet werden können.

Für die Beschäftigung von Spätaussiedlern hat der Schulausschuss der Kultusministerkonferenz bereits eine entsprechende Absichtserklärung beschlossen (354. Sitzung des Schulausschusses, 21./22. Oktober 2004, TOP 15), diese könnte auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund ausgeweitet werden.

2. Maßnahmen in den Ländern

Sprachstandsfeststellungen und Sprachfördermaßnahmen

Die Sprachstandsfeststellung findet in der Regel mit der Anmeldung an die Grundschule statt. Die Dauer und Intensität der Förderung in der deutschen Sprache ist in den Ländern unterschiedlich geregelt. Intensivmaßnahmen haben einen Umfang von bis zu zwei Jahren. Dazu werden beispielsweise individuelle Förderpläne, Förderberichte, Sprachlernstagebücher, Evaluations- und Controllingverfahren oder die Arbeit mit dem Portfolio genutzt.

Intensiv wird in den Ländern an der Förderung der frühkindlichen Sprachentwicklung und an der durchgängigen Sprachförderung (z. B. BLK-Programm "Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund - FörMig") in allen Schularten weitergearbeitet.

Umsetzung der Empfehlungen aus dem Bericht „Zuwanderung“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 24. Mai 2002)

Die im Bericht „Zuwanderung“ vereinbarten Handlungsfelder zur Weiterentwicklung der curricularen Vorgaben und Empfehlungen im Hinblick auf die interkulturelle und sprachliche Bildung wurden sowohl für Kindertagesstätten wie auch für Schulen konkretisiert.

Im Rahmen von Lehr-/Rahmenplanreformen wurden interkulturelle Aspekte als Aufgabe von Schule definiert, aus der sich Kriterien für die Schulentwicklung und die Überprüfung von Schulqualität ergeben.

Deutsch als Zweitsprache und muttersprachlicher Unterricht

Für den Bereich „Deutsch als Zweitsprache“ und teilweise auch für den muttersprachlichen Unterricht wurden in einigen Ländern Lehrpläne, Rahmenpläne oder Handreichungen entwickelt, die den sich aus den PISA-Ergebnissen ergebenden Anforderungen und der Kompetenzorientierung gerecht werden.

Deutsch- und Integrationskurse für Eltern

Viele Länder bieten Mütter- oder Familienkurse an, die in der Schule des Kindes stattfinden. Das dient einerseits der Kontaktaufnahme zu den Eltern und andererseits der besseren Informations- und Integrationsmöglichkeit der Eltern. In einigen Ländern kommt zu Sprachkursen politische und kulturelle Bildung.

Netzwerke

Unter dem Oberbegriff „Förderung von jungen Migrantinnen und Migranten“ wurden in den Ländern oder länderübergreifend vielfältige Netzwerke eingerichtet mit dem Ziel, die Bildungsqualität, die Bildungsbeteiligung und die gesellschaftliche Teilhabe Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Die Zahl und die Größe der Netzwerke, die Anzahl der darin beteiligten Akteure und die Formen der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Verantwortungsträger variieren stark. Darüber hinaus gibt es große Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitsthemen und die Menge der Arbeitsaufgaben, die die im jeweiligen Netzwerk Beteiligten zu bewältigen haben sowie auf die Ziele, die damit jeweils verfolgt werden.

Berufliche Bildung

Insbesondere die Zusammenarbeit von berufsbildenden Schulen mit der Arbeitsagentur bzw. der örtlichen ARGE und Einrichtungen der Jugendhilfe hilft Jugendlichen durch Qualifizierungsmaßnahmen, ihre Berufs- bzw. Ausbildungsaussichten zu verbessern.

Lehrerbildung

Die Länder haben die „Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16. Dezember 2004) in der Lehrerbildung umgesetzt. Außerdem wurden die Ausbildungen in den Ländern aufgrund des Bologna-Prozesses in allen Ländern modularisiert. Die Modularisierung lässt einen stärkeren Bezug der Ausbildung zur Berufspraxis zu als in früheren Lehrerausbildungen. Besonders wichtig sind dabei die frühzeitigen Praxisphasen bereits im Grundstudium.

Alle Länder haben in die Lehrerbildung Module zur Methodik, Diagnosefähigkeit, zur interkulturellen Bildung und teilweise auch für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) eingeführt.

Anlage 2

Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland

Aktivitäten der Länder zur Verbesserung der Ausbildungsreife (Stand: 30.05.2005)

Baden-Württemberg

An allen Schulen wird der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt mit Unterstützung der Landesarbeitsgemeinschaft Schule-Wirtschaft sowie den Regionalen Arbeitskreisen Schule-Wirtschaft gefördert.

Im Rahmen der Lehrerfortbildung werden umfangreiche Betriebspraktika für Lehrkräfte angeboten, um die Anforderungen der Arbeitswelt sowie das System der Dualen Berufsausbildung zu vermitteln.

In der Hauptschule wird die Berufswegeplanung im Rahmen des Fächerverbundes „Wirtschaft-Arbeit-Gesundheit“ in den Schuljahren 5 bis 9 bzw. 10 vermittelt. Im Rahmen dieser Maßnahmen wird durch Betriebserkundungen „Orientierung in Berufsfeldern“ (OiB) gefördert.

Das Reformkonzept IMPULS Hauptschule zielt auf eine Verbesserung der Akzeptanz der Hauptschulen und berücksichtigt die Ziele, Erfahrungen und Wünsche der Wirtschaft des Landes.

Die Landesvereinigung der Baden-Württembergischen Arbeitgeberverbände hat einen Wissenschaftspreis Hauptschule installiert, der wissenschaftliche Arbeit für die Hauptschule fördert, und auch die professionelle und qualitativ anspruchsvolle Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft in der Hauptschule berücksichtigt.

Mit dem Projekt „Anforderungsprofile der Metall- und Elektroindustrie und Leistungsprofile der Hauptschule kompatibel gestalten“ wird eine Verbesserung der Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung angestrebt.

Bayern

Der Lehrplan 2004 für die bayrischen Hauptschulen ist auf die Vermittlung von Handlungskompetenzen ausgerichtet und beinhaltet einen starken Bezug zur Arbeitswelt. Die Lernaufgaben in den praktischen Fächern der Arbeitslehre beziehen Experten aus der Wirtschaft ein.

Das Fach Arbeit-Wirtschaft-Technik umfasst ab Jahrgangsstufe 7 Betriebserkundungen. Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung erfolgt ab Jahrgangsstufe 7.

Alle die Hauptschule betreffenden Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs Schule-Wirtschaft sind eingebettet in eine enge Kooperation mit z. B. dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft Bayern und seinen rund 100 Arbeitskreisen in den Landkreisen.

Berlin

An den allgemein bildenden Schulen erfolgt eine Intensivierung der Betriebspraktika bezüglich der Dauer und des früheren Einsatzes.

Der Schulversuch Berliner Schülerfirmen fördert den Praxisbezug in den Schulen.

Verschiedene Projekte der Koordinierungsstelle P:SW (Partner: Schule-Wirtschaft) fördern die Verbesserung der Ausbildungsreife, z. B.:

- Berliner Netzwerk Hauptschule
- Der Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung Berlin e.V., getragen durch IHK, HwK und UVB und unterstützt durch Berufsberater der Agenturen für Arbeit helfen Hauptschülerinnen und Hauptschülern bei der Berufswahl und Bewerbung.
- Schule Aktiv
Das Projekt bietet praxisorientierte Angebote für Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen, Handwerksbetrieben und Selbstständigen Lehrkräftequalifizierung zur beruflichen Orientierung und Zielfindung
- Berufswahlpass
Mit Hilfe des Berufswahlpasses, ein durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Modellprojekt, werden unterschiedliche schulische und außerschulische Fertigkeiten und Kenntnisse der Jugendlichen dokumentiert.

Brandenburg

Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg hat in den vergangenen Jahren eine Reihe struktureller und inhaltlicher Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern eingeleitet. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Entwicklung einer effektiven Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft. Sichtbar wird der Prozess u. a. durch die folgenden Maßnahmen:

Die Änderung der schulgesetzlichen Grundlagen schreibt eine angemessene Berücksichtigung des übergreifenden Themenkomplexes „Wirtschaft“ vor. Damit sind die gesetzlichen Grundlagen für eine wirtschaftliche Bildung in allen Schulstufen sowohl im Unterricht mehrerer Fächer als auch in sonstigen Schulveranstaltungen gelegt.

Weiterentwicklung und Verbesserung der Rahmenlehrpläne der Sekundarstufe I, z. B. Weiterentwicklung des Faches „Arbeitslehre“ zum Fach „Wirtschaft-Arbeit-Technik“.

Landesweites „Netzwerk Zukunft. Schule + Wirtschaft für Brandenburg“.

Bremen

Der Senator für Bildung und Wissenschaft, die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen, die Agenturen für Arbeit und die bremischen Unternehmen haben sich auf erste konkrete Maßnahmen zur Berufsorientierung verständigt:

- Der Berufswahlpass wurde in 2004 in 14 Schulen eingeführt. Ziel 2005 ist die verpflichtende Einführung in allen Bremer Sekundarschulen.
- Ein Pilotprojekt zur gezielten Berufsorientierung für 12 Schulen (2 in Bremerhaven) mit problematischer Schülerschaft hat begonnen.

- Im Jahrgang 9 des Bildungsganges Hauptschule werden zurzeit zwei bis drei 10-wöchige Werkstattphasen mit berufsorientierender Funktion durchgeführt.

Die Verleihung eines Bremer Qualitätssiegels „Schule mit vorbildlicher Berufsorientierung“ (Partner Handelskammer Bremen) wird vorbereitet. Erste Preisverleihung: Februar 2006.

Mit Erlass vom 01.08.2004 wurden folgende Rahmenwerte für arbeits- berufsorientierenden Unterricht in der neuen Sekundarschule vorgegeben:

- Das Ankerfach Wirtschaft, Arbeit, Technik (WAT) wird in den Jahrgängen 5 bis 8 und in den Jahrgangsstufen 9 und 10 des Realschulprofils durchgängig zweistündig, in den Jahrgangsstufen 9 und 10 des Hauptschulprofils fünf- bzw. vierstündig unterrichtet. Hinzu kommen drei Unterrichtsstunden im Wahlpflichtbereich aller Jahrgangsstufen.

Der Senator für Bildung erarbeitet darüber hinaus bis zum Mai 2005 ein umfassendes Konzept der Berufsorientierung.

Hamburg

Im Hamburgischen Schulgesetz wird Berufsorientierung als besondere Aufgabe von Unterricht und Erziehung an allen allgemein bildenden Schulen ausgewiesen.

Zur Strukturierung der Berufsorientierung steht den Schulen der neu entwickelte Berufswahlpass zur Verfügung.

Mit der zentralen Aufgabenstellung werden einheitliche Standards für Unterricht und Abschlüsse gesichert.

In Haupt- und Realschulen wird in den Jahrgangsstufen 8 und 9 bzw. 9 und 10 ein Praxis Lern- tag eingeführt, der es den Schülerinnen und Schülern in ca. zwei Halbjahren ermöglicht, zwei Betriebe intensiv kennen zu lernen.

Im vorletzten Schuljahr wird mit der Maßnahme „Kompetenzprofil und Lernplanung“ den Jugendlichen ermöglicht, ihre eigenen Kompetenzen und die Anforderungen des Berufseinstiegs abzugleichen.

Hessen

Durch eine umfassende Modernisierung der Schulgesetzes und der Verordnungen sowie Unterrichtsgarantie, bildungsgangbezogene Stundentafeln und Stärkung der Fächer Mathematik, Deutsch, Arbeitslehre sowie der Naturwissenschaften soll die Ausbildungsreife nachhaltig verbessert werden.

Weiterhin sind vorgesehen:

- Schulformbezogene Lehrpläne mit verbindlichen Themen und Inhalten sowie Abschlussprofilen;

- Auf Standards bezogene Notengebung;
- Verstärkte Kooperation zwischen Eltern, Betrieben und Schule;
- Eine Gesamtkonzeption „Medienerziehung“ sowie die Einrichtung einer Datenbank „Hauptschule“ zur Nutzung neuer Medien;
- Stärkung der Professionalität von Lehrkräften.

Das „Strategische Ziel der Hessischen Landesregierung“ die Zahl der Schulabgänger ohne (Hauptschul-) Abschluss zu reduzieren, wird u. a. auch durch die Einrichtung von SchuB-Klassen an landesweit 45 Standorten angestrebt. Zielgruppe der SchuB-Klassen sind Schülerinnen und Schüler die voraussichtlich keine Chancen haben, in den Regelklassen den Hauptschulabschluss zu erreichen.

Die Merkmale von SchuB-Klassen sind u. a:

- Sie werden für die Jahrgangsstufen 8 und 9 an Hauptschulen und Hauptschulzweigen in der Regel schulübergreifend eingerichtet;
- Die Gruppengröße beträgt in der Regel 12-15 Schülerinnen und Schüler;
- Individuelle Förderpläne sind die Grundlage für die unterrichtliche und erzieherische Arbeit;
- Berufswegepläne unterstützen den Berufswahlprozess;
- Die Klassen führen ganztägige, aufeinander folgende kontinuierliche Praxistage mit in der Regel zwei Tagen pro Woche in Betrieben durch.

Mecklenburg-Vorpommern

Im Schulgesetz vom 15.05.1996 wurde in §3 verankert, dass bei Schülerinnen und Schülern Verständnis für wirtschaftliche und ökologische Zusammenhänge zu entwickeln ist.

Beispiele für eine entsprechende Umsetzung in der Schule:

- In den Stundentafeln der Sekundarstufe I und II wurde das Fach Arbeit-Wirtschaft-Technik (AWT) aufgenommen. In Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit, mit Kammern, Verbänden, privaten und öffentlichen Trägern, Stiftungen und der Jugendhilfe wird hier Berufsorientierung vermittelt.
- Ab Jahrgangsstufe 8 sind Schülerpraktika verbindlich. Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Plätzen und inhaltliche Begleitung erfolgt durch die IHK.
- Zunehmend gewinnen Schülerfirmen an Bedeutung.

- Durch die Einführung von Qualiplus werden außerschulische bzw. schulergänzende Fertigkeiten und Kenntnisse zertifiziert. Dieser Qualifikationspass entstand in Zusammenarbeit mit dem Arbeits- und Bildungsministerium, den Kammern und Agenturen für Arbeit.
- EdGate (Education Gate), ein mit Mitteln des europäischen Wirtschaftsförderprogramms INTERREG III C gefördertes Projekt, hat die Zielsetzung, in wirtschaftlich unterschiedlich entwickelten Regionen Europas Beziehungen zwischen der regionalen Wirtschaft und dem Bildungswesen zu festigen.

Niedersachsen

In dem „Niedersächsischen Pakt für Ausbildung“ (Partner sind Industrie- und Handelskammertag, Unternehmerverbände Niedersachsen, Vereinigung der Handwerkskammern, Unternehmerverbände Handwerk Niedersachsen, Landesverband freier Berufe, Niedersächsische Landesregierung, Regionaldirektion Niedersachsen der Bundesagentur für Arbeit), werden Maßnahmen mit mehrjährige Laufzeit vereinbart.

Die Wirtschaft setzt sich das Ziel, auf der Grundlage des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland Einstiegsqualifizierung anzubieten.

Einführung von Betriebs- und Praxistagen im 8. und 9. Schuljahrgang der Hauptschulen.

Im Niedersächsischen Pakt für Ausbildung 2004/2005 wurde u. a. vereinbart, Schulpartnerschaften zwischen Unternehmen und Schulen mit dem Ziel verstärkter Schülerbetriebspraktika, Betriebs- und Praxistage, Betriebserkundungen, praxisorientierter Lernphasen (Hauptschulen) zu fördern.

Es findet eine enge Zusammenarbeit der allgemein bildenden Schulen des Sekundarbereichs I mit Betrieben und regionalen Netzwerken bei berufsvorbereitenden Maßnahmen zum Abbau von Informationsdefiziten statt.

Nordrhein-Westfalen

Im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW wurde das Pilotprojekt „Ausbildungsreife und Berufswahlorientierung - Übergang in Ausbildung“ ins Leben gerufen, an dem Schulen auf freiwilliger Basis teilnehmen können. Zielgruppe sind Jugendliche der Klassen 8-10 der Haupt-, Real- und Gesamtschulen. Ziel ist die Qualitätsentwicklung des Unterrichts sowie die Stärkung der Attraktivität des Dualen Systems für Schülerinnen und Schüler. Die Schulen verpflichten sich Berufswahlorientierung in ihr Schulprogramm aufzunehmen. Sie arbeiten gemeinsam mit der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit, der Wirtschaft und mit Trägern der Jugendhilfe sowie mit den Eltern der Jugendlichen. Die Qualifizierung der Jugendlichen erfolgt in einzelnen überprüfbaren Schritten.

Rheinland-Pfalz

Mit dem Projekt BORIS (Berufliche Orientierung: Regionale Initiativen zur Schulprofilentwicklung), gefördert vom BMBF, wurden Schülerinnen und Schüler mit Hilfe von Berufsinformationstagen, Schulerkundungstagen, Austausch mit der Universität Mainz, Betriebserkundungen, der

Gründung von Schülerfirmen etc. praxisorientiert und nachhaltig auf die Berufswahl vorbereitet. Dies geschah unter Mitwirkung von Unternehmen, Verbänden und Gewerkschaften, der Arbeitsverwaltung und anderen außerschulischen Partnern.

Im Erweiterungsprojekt NetReg wird die Schaffung von regionalen/schulortnahen Netzwerken zur Unterstützung der schulischen Berufswahlvorbereitung (z. B. durch „Runde Tische“ oder „Konzertierte Aktionen“) vorangetrieben. Einen besonderen Schwerpunkt bildet zudem der sonderpädagogische Bereich mit dem Ziel der angemessenen Förderung individueller Fähigkeiten und der Vermittlung besonderer Abschlüsse als bestmöglicher Einstieg in die Arbeits- und Berufswelt.

Durch Projekte in Hauptschulen wie z. B. die Einrichtung von Internetseiten zur „Regionalen Stellenbörse für Praktikum und Ausbildung“ innerhalb schulischer Homepages durch Schülerinnen und Schüler, die Einrichtung von Lernwerkstätten und Schülerfirmen, die Arbeitsweltklassen für lernschwache Jugendliche wird eine gezielte Berufsorientierung vorgenommen.

Der „Interaktive Schulatlas BBS Rheinland-Pfalz“ gibt Information über die Angebote berufsbildender Schulen und deren Bildungsgänge in Rheinland-Pfalz.

Saarland

Durch verpflichtende Schülerbetriebspraktika in Erweiterten Realschulen und Gesamtschulen wird ein enger Bezug zwischen Schule und Wirtschaft hergestellt.

Das Fach Arbeitslehre und diverse Wahlpflichtfächer („Technik/Wirtschaft“, „Informatik/Wirtschaft“) vermitteln in Erweiterten Realschulen und Gesamtschulen Inhalte der Berufs- wahlorientierung und der ökonomischen Bildung.

Seit SJ 2004/2005 werden in ausgewählten Schulen Praxistage in den Klassenstufen 8 bzw. 9 eingerichtet.

An ausgewählten Erweiterten Realschulen wurden Praxisklassen für lernschwache Schüler eingerichtet.

Projekte wie ALWIS und JUNIOR (Förderung der Idee der Existenzgründung) gründen auf der Kooperation zwischen Schule-Wirtschaft und zielen auf die Vermittlung von Praxiserfahrung, fördern Eigenständigkeit und Verantwortungsbewusstseins.

Alle beruflichen Schulen beteiligen sich durch den Aufbau von Qualitätsmanagementsystemen an der Qualitätsoffensive Saar. Beteiligte sind das KM, IHK, HwK, TÜV und DEKRA.

Sachsen

Das Land Sachsen strebt die Verbesserung der Ausbildungsreife unter anderem durch die folgenden Maßnahmen an:

- Sicherung der Weiterentwicklung der Qualität von Unterricht durch z. B. zentrale Abschlussprüfungen, Orientierungsarbeiten und die Einführung neuer Lehrpläne;

- Stärkung einer ökonomischen Bildung und der Berufsorientierung an Schulen z. B. durch obligatorische Betriebspraktika, die Einführung des neuen Unterrichtsfaches Wirtschaft-Technik-Haushalt/Soziales an Mittelschulen;
- Verankerung von Kooperationen im neuen Schulgesetz (§35b Zusammenarbeit), z. B. mit berufsbildenden Schulen und Partnern aus der Wirtschaft im Rahmen der Einrichtung von Wahlpflichtbereichen in den Klassenstufen 7 bis 9 und Vertiefungsangeboten in Klasse 10;
- Systematische Zusammenarbeit mit der Landesarbeitsgemeinschaft „Schule-Wirtschaft-Sachsen“ durch die Einrichtung einer Koordinierungsstelle Schule-Wirtschaft bei der LAG sowie Nutzung von Fortbildungsangeboten z. B. „Ökonomische Bildung online“ der Bertelsmann-Stiftung;
- Begleitung und Teilnahme an diversen Projekten und Initiativen, z. B. Wirtschaftsplanspielen, „BONG-Q“, „Kurs 21“, „TRANS-JOB“ etc.

Sachsen Anhalt

Der „Pakt für Ausbildung in Sachsen-Anhalt 2004-2006“ zwischen der Wirtschaft, der Landesregierung und der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit wird fortgesetzt.

Ziele des Ausbildungspaktes ist es u. a.:

- Die betriebliche Ausbildung durch Förderinstrumentarien im Bereich der Verbundausbildung zu unterstützen sowie den Erwerb von Zusatzqualifikationen und die Ausbildung benachteiligter Personengruppen zu fördern;
- Projekten zur modularen Ausbildung (Teilqualifikationen) für praktisch begabte Jugendliche zu fördern;
- Die Stärken-Schwächen-Analysen von besonders schwer vermittelbare Jugendliche zu unterstützen.

Seitens des Kultusministeriums (MK) werden die Zielstellungen des „Pakts für Ausbildung“ zur Verbesserung der Ausbildungsreife durch nachfolgende Festlegungen/Maßnahmen unterstützt:

- Berufsorientierung als integrativer Bestandteil des Unterrichts;
- Schülerbetriebspraktika in den Schuljahrgängen 8-10 sowie Betriebserkundungen;
- Kooperationen mit Partnern aus der Wirtschaft; Gestaltung von dauerhaften Partnerschaften;
- Zusammenarbeit mit Berufsbildenden Schulen;
- Durchführung von wirtschaftsbezogenen Projekten;

- Verstärkte Gründung von Schülerfirmen;
- Unterstützung der Lehrkräfte durch Handreichungen zur didaktisch -methodischen Umsetzung ökonomischer Bildungsinhalte mit best-practice Beispielen.

Das Programm „Öffnung von Schule“ erleichtert die Kontaktaufnahme zwischen Schulen und Unternehmen zur Gestaltung unterschiedlicher Aktivitäten besonders in den regionalen Arbeitskreisen „Schule-Wirtschaft“.

Für benachteiligte bzw. abschlussgefährdete Schülerinnen und Schüler werden gezielte Projekte in Vorbereitung auf die Berufsausbildung bzw. die Arbeitswelt mit gutem Erfolg durchgeführt und fortgesetzt:

„Produktives Lernen“

Im Produktiven Lernen verbringen die Schülerinnen und Schüler drei Tage in der Woche an Praxisplätzen, an denen sie nicht nur praktisch tätig sind, sondern auch Lernaufgaben selbst entwickeln, die sie dann unter Anleitung einer Betreuerin/eines Betreuers aus dem Betrieb und ihrer Lehrkraft selbstständig bearbeiten.

„Reintegrationsklassen“

Die Reintegrationsklasse ist ein Angebot für Schülerinnen und Schüler mit erkennbaren Integrationsdefiziten im Alter von ca. 11 bis 13 Jahren, die aus unterschiedlichen Gründen ihrer Schulpflicht nicht oder nur sporadisch nachkommen. Durch geeignete Maßnahmen werden schulische Schwächen beseitigt. Die individuelle Förderung hat das Ziel, Schülerinnen und Schüler an die Regelschule zur Erlangung des Hauptschulabschlusses heranzuführen.

„Werk - statt - Schulen (WsS)“

Werkstattschulen sind Angebote für Schulverweigerer, die sich im 9. Schulbesuchsjahr befinden. Ihnen wird die Möglichkeit eröffnet, durch regelmäßige Teilnahme an sehr stark praxisorientierten Projekten ihr Selbstwertgefühl, die Lernmotivation und die Bereitschaft zum selbstständigen Lernen zu stärken, ihre Schulpflicht zu erfüllen und ggf. über ein Kolloquium den Hauptschulabschluss zu erwerben.

Schleswig-Holstein

„Ausbildungsfähigkeit stärken“ (August 2004), Konzept zur Weiterentwicklung der Hauptschule u. a. mit den Schwerpunkten:

- Bildungsstandards
- Berufswahlpass
- Flexible Formen der Betriebspraktika
- Potenzialanalyse für Schülerinnen und Schüler

- Ausbau der Ganztagschule
- Personalentwicklungsmaßnahmen zur Qualifizierung von Lehrkräften und Schulleitungen
- Regelmäßige Abstimmung auf Landes- und regionaler Ebene zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit, z. B.:
- Landesweit und regional unterstützten Arbeitskreise Schule - Wirtschaft die Arbeit der Berufsorientierung.

Arbeitsagenturen und Bildungsministerium haben einen Vertrag über die gemeinsamen Anstrengungen zur verbesserten Berufsorientierung und zum Gelingen der beruflichen Ausbildung vereinbart:

- Personalentwicklung der Lehrkräfte in Kooperation mit der Wirtschaft.
- Schulische Führungskräfte können Führungspraktika in der Wirtschaft durchführen.
- Potenzialanalyse von angehenden Führungskräften in den Schulen.

Schleswig-Holstein arbeitet seit Jahren intensiv mit der Wirtschaft im Lande zusammen. In dieser Kooperation sind Mentorenfunktionen von Personal aus der Wirtschaft in/mit Schulen eingeschlossen; z. B.

- Im Programm der Initiative für Beschäftigung in Schleswig-Holstein,
- bei Lehrer- und Schülerpraktika,
- besonders auch bei Praktika für schulische Führungskräfte i. R. des Projektes „Qualifizierung von Führungskräften in Kooperation mit der Wirtschaft“ als Teil des Personalentwicklungskonzeptes.

Thüringen

Berufswahlvorbereitung ist fächerübergreifendes Thema für alle Fächer der Stundentafel. Abnehmerorientierte und berufsvorbereitender Wahlpflichtbereiche wurden entwickelt. In den Profildbereichen Natur und Technik, Soziales, Wirtschaft, Darstellen und Gestalten sowie Fremdsprachen werden jeder Schülerin und jedem Schüler die für die unmittelbare Berufswahlvorbereitung relevanten Bildungsinhalte vermittelt.

Einrichtung einer Managementgruppe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs bei der Thüringer Staatskanzlei und der Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT

Einrichtung der Arbeitsgruppe „Ausbildungsfähigkeit“, ein Forum des Dialogs zwischen Schulen und Wirtschaft.

Seit August 1999 besteht die „Vereinbarung über die Gestaltung der Zusammenarbeit zur weiteren Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit, insbesondere der Abgänger der Regelschulen im Freistaat Thüringen“.

Seit Mai 2004 liegt ein Gesamtkonzept mit den Elementen Thüringer Berufswahlpass, Berufswahlbroschüre und begleitende Fortbildung vor.

Der Thüringer Pakt für Ausbildung 2005 zwischen der Wirtschaft, der Landesregierung und der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen der Bundesagentur für Arbeit wird u. a. mit folgenden Zielen fortgesetzt:

- weitere Verbesserung des Ausbildungsstellenmarktes sowie eine Stabilisierung und Weiterentwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots
- Vermittlung eines Ausbildungsangebots an jeden ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen
- Weiterentwicklung differenzierter Leistungsangebote für die Zusatzqualifikationen und Förderung der Ausbildung benachteiligter Personengruppen
- Weiterentwicklung der Firmenausbildungsverbünde
- Förderung von praxisorientierten Maßnahmen für nicht berufsreife Jugendliche in den Maßnahmen „Impuls“ und „kooperative einjährige Berufsfachschule“.

Statement

Franco Marincola, CGIL-Bildungswerk, u. a.

Annabel von Klenck, Stiftung Mercator

Christina Alexoglou-Patelkos, Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung

Irina Bernstein, Bundesverband der Deutsch-Russischen Unternehmer e. V.

Kenan Kolat, Türkische Gemeinde in Deutschland e. V.

Vicente Riesgo, Bund Spanischer Elternvereine

Bildung und Qualifizierung einen höheren Stellenwert geben – Bildungsorientierung in Migrantenfamilien stärken

Ziel ist es, ein bewusstes und gut informiertes Begleiten der Jugendlichen durch ihre Eltern zu erreichen. Bildungsferne Familien mit Migrationshintergrund zeigen dabei ähnliche Hemmnisse wie bildungsferne deutsche Familien: Sie können zwar zur Mitarbeit sensibilisiert werden, jedoch zeigt sich, dass es oft schwer fällt, dieses umzusetzen, wenn es über einfache Verfahren wie „Ranzenkontrolle“, Pünktlichkeit und das Zusammenspiel Schule-Eltern hinaus geht.

Man kann erfahrungsgemäß davon ausgehen, dass ausländische Eltern sehr wohl ein großes Interesse an der schulischen und beruflichen Laufbahn ihrer Kinder haben, aber ihre eigenen Voraussetzungen und Lebenssituation in Deutschland ihnen nur geringe, oder keine Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen.

Nur die Schule als Ort der allgemeinen Bildung und Entwicklung für alle Kinder kann grundsätzlich die „lebensnotwendige“ Qualität garantieren.

Ohne Zugang zu ausländischen Bevölkerungsgruppen vor Ort durch entsprechende Vertrauenspersonen und/oder Organisationen von Migranten/innen, können Integrationsprojekte kaum gelingen und Nachhaltigkeit erzeugen. Sie sind die Vermittler zwischen den verschiedenen Kulturen. Die Einbindung dieser Personen, bzw. Organisationen in Förder- und Integrationsprojekte, muss auf „gleicher Augenhöhe“ erfolgen.

Es gilt unbedingt zu beachten, dass die alleinige deutsche Sprachförderung bei Eltern mit geringer, oder ohne schulische Vorbildung (z.B. „Mama lernt Deutsch“) niemals automatisch zu einem größeren Schulerfolg ihrer Kinder führen wird. Die Erwartungen der deutschen Schule an die Eltern im Hinblick auf die außerschulische Förderung der Kinder, basieren in der Regel auf den Unterstützungsleistungen einer deutschen Elternschaft mit hohem Bildungsniveau. Dieser Erwartungshorizont greift bei der o. g. Zielgruppe nicht. Sie können höchstens bessere Rahmenbedingungen für ihre Kinder schaffen, was allein schon ein großer Erfolg wäre.

Systematische Sprachförderung in allen schulischen Bildungsgängen / Mehrsprachigkeit

Sollten ausländische Kinder, bedingt durch ihre familiäre Situation, mit der dort gepflegten Muttersprache aufgewachsen und diese ihre sprachliche Grundlage sein, so müsste die deutsche

Schule ihnen einen reibungslosen Übergang zum Erlernen der Verkehrssprache Deutsch garantieren können. Die Erwartungshaltung, ein qualitatives Erlernen und Pflegen der Deutschen Sprache in oftmals bildungsferne ausländische Familien zu delegieren, ist realitätsfremd.

Vorhandene Mehrsprachigkeit bei ausländischen Kindern als Hemmnis zum Erlernen der deutschen Sprache zu verurteilen und die Mehrsprachigkeit dadurch verbieten zu wollen, ist kontraproduktiv. Es erzeugt bei den Kindern eine Verunsicherung in ihrer Persönlichkeit und führt am Ende vielleicht zu kompletter Sprachlosigkeit. Genauso könnte man bei deutschen Kindern anders herum argumentieren, dass sie zum richtigen Erlernen einer Fremdsprache die deutsche Sprache vergessen sollten. Mehrsprachigkeit und Bilingualität bei Kindern aus ausländischen Familien kann - bei qualifizierter Förderung - eine Chance für ihre Zukunft sein.

Die Schulen als zentrale Orte der Integration -Betreuungsangebote und außerschulische Förderangebote

Die Schulen sind die zentralen Orte der Integration. Sie müssen sich als solche verstehen und professionalisieren. Dies ist vor allem in Großstädten besonders wichtig! Schulen müssen sich weiterentwickeln, um im Stadtteil als Steuerungszentrale im Netzwerk der Partner für Integrationsarbeit fungieren zu können. Sie haben die umfassende Aufgabe, im Stadtteil die Erziehungs- und Bildungsarbeit nach dem Kindergartenalter zu managen. Hierfür müssen sie personell und materiell ausgestattet werden und einen „Integrationsetat“ bekommen. Die Schulen sollten regelmäßige Angebote anbieten können, die sowohl die schulische Förderung (qualifizierte Hausaufgabenbetreuung und Nachhilfe), als auch Freizeitaktivitäten in der Gemeinschaft anvisieren, die aber auch dazu beitragen, die soziale Einbindung in den Stadtteil anzubahnen, oder zu vertiefen.

Eine zentrale Voraussetzung zur Verbesserung der Bildungschancen von Schüler/innen mit Migrationshintergrund durch individuelle Förderung, ist der Ausbau von Ganztagschulen und Betreuungsangeboten sowie die Implementierung des Förderangebots an den Schulen. Sozialpädagogische Arbeit und interkulturelle Schulsozialarbeit sind als feste Planstellen in den Lehrerkollegien der Großstadtschulen oder Schulen mit Integrationshemmnissen vorzusehen.

Anhebung des Migrantenanteils an weiterführenden Schulen

Jede Schule, bzw. jeder Schulverbund, entwickelt eine Art „Runden Tisch“ mit Akteuren der diversen Schulformen und erarbeitet Strategien für eine optimierte Durchlässigkeit in höhere Schulformen (Bedingungen, Unterstützungen, Zwischenschritte, Kontrollmechanismen). Eltern müssen von Anfang an in die Strategien zur Förderung und Entwicklung ihrer Kinder mit einbezogen und nicht nur informiert werden (z. B. durch Hinzuziehung einer/eines Multiplikatorin/Multiplikators). Eine gezielte Förderung für Kinder nichtdeutscher Herkunft zum Wechsel in eine höhere Schulform ist erforderlich. Frühzeitige Aufklärungsarbeit und gleichzeitige Förderangebote für Schüler sowie individuelles Coaching mit Potenzialanalyse sind dabei hilfreich. Gleichzeitig müsste die Motivation zu schulischer Leistung durch Vorbilder erfolgreicher Migrant/inn/en verbessert werden.

Die frühzeitige Selektion im deutschen Schulsystem verhindert eine nachhaltige Integration der ausländischen Kinder.

Anerkennung ausländischer schulischer und beruflicher Abschlüsse

Alle einwandernden Personen müssen die Möglichkeit erhalten, ihre gesamten beruflichen oder schulischen Kenntnisse zu zertifizieren und analog der hiesigen Abschlüsse attestiert zu bekommen, z. B. im Rahmen der bereits eingeführten Integrationssprachkurse / Seiteneinsteigerprogramme. Bestehende EU-Richtlinien gilt es umzusetzen und existierende europäische Anerkennungsverfahren anzuwenden. Muttersprachliche Kenntnisse sollen über anerkannte Institutionen der Herkunftsländer zertifiziert werden und bei ausländischen Schüler/innen im Zeugnis eingetragen werden.

Lehrerbildung

Die Zielgruppe „Schülerschaft mit nichtdeutschem Hintergrund“ wird verstärkt in den Blickpunkt der Lehreraus- und -fortbildung gestellt, z. B. zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz im Umgang mit Migranten, bei der Elterninformationsarbeit und der gezielten Verbesserung der Schülerqualifizierung. In der Aus- und Fortbildung für alle Lehrkräfte müssen die Themen Sprachförderung und Integration verpflichtende Bestandteile werden. Hierzu sind geeignete Organisationsstrukturen sowie Lehrerbildungsinstitutionen an den Universitäten zur professionellen Qualifizierung der Lehrkräfte zu schaffen und entsprechende Finanzmitteln bereit zu stellen. Darüber hinaus sollen Möglichkeiten verbessert werden, qualifizierte Personen nicht-deutscher Herkunft durch geeignete Anerkennungsverfahren in das Lehrerkollegium einbeziehen zu können.

Quotierung

Die Besetzung der Lehrkörper und des weiteren schulischen Fachpersonals sollte quotiert, in Anlehnung an den Anteil der Schüler/innen mit Migrationshintergrund, durch Lehrer/innen mit Migrationshintergrund erfolgen. Politik und Entscheidungsträger müssen entsprechende Vorgaben einbringen und Verwaltungsvorschriften vorbereiten, die für alle Bereiche gelten sollen.

Statement

Dr. Irene Vorholz, Deutscher Landkreistag sowie Deutscher Städtetag, Deutscher Städte- und Gemeindebund

Kommunen unterstützen die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Städte, Landkreise und Gemeinden bringen seit Jahren die Gestaltungspotenziale ihrer Gemeinwesen zur Integration der Zuwanderer ein. Integrationskonzepte und jährliche Integrationsberichte vieler Kommunen legen hierfür Zeugnis ab. Die Integrationsleistungen werden von den Kommunen in Zeiten abnehmender finanzieller Handlungsmöglichkeiten mit viel Engagement und Kreativität erbracht. Es geht um Teilhabe der Migranten am ökonomischen und sozialen Leben, um Bildungschancen und Sprachkompetenz. Integration wird dabei in den Kommunen als Querschnittsaufgabe verstanden. Sie ist nicht nur Aufgabe einzelner Fachbereiche, sondern eine ressortübergreifende Aufgabe von Relevanz.

Konsequenter Erwerb von Sprache

Der erste und zentrale Schritt zu einer erfolgreichen Integration ist das Erlernen der Sprache. Der Spracherwerb ist weiter konsequent zu fördern. Der bedrückende Tatbestand der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit von Migranten wird auch in Zukunft fortbestehen, wenn nicht der eingeschlagene Weg der konsequenten Integrationsförderung bzw. Sprachförderung fortgesetzt und weiter verstärkt wird.

Die Kommunen bieten über ihre Volkshochschulen seit vielen Jahren Deutschkurse für Ausländer und Spätaussiedler an. Daneben gibt es Deutschkurse für spezielle Zielgruppen wie z.B. Mütter. Diese Kurse verfolgen neben der reinen Sprachvermittlung das Ziel, die Mütter u.a. mit dem Schulalltag ihrer Kinder vertraut zu machen und so eine bessere Unterstützung der Kinder durch ihr Zuhause zu erreichen. In den Bildungsplänen der Kindertageseinrichtungen nimmt die Sprachförderung ebenfalls einen wichtigen Stellenwert ein. Dabei ist neben der gezielten Unterstützung beim Erlernen der deutschen Sprache auch die Förderung der Muttersprache und die Einbindung der Familien von großer Bedeutung. Darüber hinaus finden Sprachkurse für Migranten statt, die nicht von der Arbeitsagentur gefördert werden.

Die Integrationskurse müssen grundsätzlich verstärkt mit Bildungsangeboten in den Bereichen Beruf und Gesellschaft kombiniert werden. Sprachförderung mit gleichzeitiger beruflicher Qualifizierung und Einbeziehung des Wohnumfeldes führt nachweislich zu einem besseren Integrationserfolg.

Die durch das Zuwanderungsgesetz eingeführte systematische Integrations- bzw. Sprachförderung wird nachdrücklich begrüßt. Die bundesfinanzierten und -konzipierten Integrationskurse können jedoch in ihrer derzeitigen Ausgestaltung, insbesondere wegen eines für viele Kursteilnehmer zu geringen Stundenumfangs, das Ziel einer Eingliederung der auf Dauer in der Bundesrepublik lebenden Migranten in das wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Leben noch nicht zufrieden stellend erreichen.

Ein kostendeckendes Arbeiten der Kursträger ist bei der derzeitigen finanziellen Ausstattung der Integrationskurse nicht möglich.

Eine Versorgung mit Integrationskursen muss auch in ländlichen Räumen flächendeckend gewährleistet sein. Bei fehlendem ortsnahe Kursangebot sind den Teilnehmern Fahrtkosten durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zu gewähren. Den Ausländerbehörden ist die Befugnis einzuräumen, die Teilnehmer bestimmten Kursen oder Kursorten zuzuweisen.

Eine Vermittlung der deutschen Sprache kann jedoch nur dann erfolgreich sein, wenn seitens der Neuzuwanderer, aber insbesondere auch der schon länger in Deutschland lebenden Migranten, eine Bereitschaft zur Integration existiert. Insofern besteht eine Bringschuld von beiden Seiten. Migranten müssen aktiv an Eingliederungsmaßnahmen mitwirken. Dabei müssen Anreize und Sanktionsmöglichkeiten ineinander greifen.

Bildung und Ausbildung

Das gesamte Bildungs- und Ausbildungssystem hat eine zentrale Funktion für das Gelingen der Integration von Zuwanderern. Über Bildungserfolge werden qualifizierte berufliche Ausbildungswege eröffnet, die jungen Menschen mit Migrationshintergrund eine von Akzeptanz und Selbstwertgefühl getragene Zukunftsperspektive geben. Derzeit bleiben die Bildungserfolge von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch weit hinter denen von Kindern und Jugendlichen ohne Migrationshintergrund zurück. Besonders alarmierend ist die hohe Abbrecherquote in schulischer und beruflicher Ausbildung. Die konsequente schulische und berufliche Förderung der Jugendlichen ist unbedingt erforderlich, um die Folgen der Bildungsferne, wie z. B. drohende Arbeitslosigkeit und soziale Folgeprobleme, zu vermeiden.

Wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass Kinder mit Migrationshintergrund so früh wie möglich die deutsche Sprache erlernen, damit sie bereits mit ausreichenden Deutschkenntnissen das schulpflichtige Alter erreichen. Grundlegende Weichen für eine erfolgreiche Bildung werden bereits mit der Kinderbetreuung gestellt. Daher legen die Kommunen als örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe besonderen Wert auf die Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund. Der qualitative Ausbau der Kindertagesbetreuung unter besonderer Beachtung des elementaren Bildungsauftrages legt einen Schwerpunkt auf die sprachliche Förderung von Kindern aus Migrantenfamilien.

Dabei sind drei Probleme zu überwinden: Die Bereitschaft von Migranteneltern, ihr Kind frühzeitig in den Kindergarten zu geben, muss erhöht werden. Des Weiteren ist eine Verzahnung der Förderung des Kindes und der Beratung der Eltern notwendig, die besondere Konzepte der Einbeziehung der Eltern beim Spracherwerb einschließt. Schließlich ist die Finanzierung des qualitativen Ausbaus der Kinderbetreuungsangebote dauerhaft abzusichern.

Flankierende Integrationsleistungen zur Verbesserung der Chancen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund erbringen die Kommunen bei der Jugendhilfe und Sozialhilfe. Hervorzuheben sind die offene Jugendarbeit, die Schulsozialarbeit, individuelle erzieherische Hilfen und Angebote der Familienhilfe, der Familienberatung und Erziehungsberatung.

Durch die Länder sind (dauernde) vorschulische Sprachstandserhebungen und Sprachfördermaßnahmen sicherzustellen. Ziel dabei ist, dass alle Kinder bei Schuleintritt über ausreichende Sprachkompetenz verfügen. Besteht auch nach der vorschulischen Sprachförderung noch För-

derbedarf, müssen an den Grundschulen entsprechende Maßnahmen greifen. Eine Verzahnung der Bildungsangebote im Elementarbereich und im schulischen Bereich ist wünschenswert. Darüber hinaus sind seitens der Länder verstärkt Ressourcen für sozialpädagogische Betreuung zur Verfügung zu stellen.

Handlungsbedarf besteht insbesondere bei den Hauptschulen, an denen Integrationsdefizite besonders deutlich in Erscheinung treten. Länder und Kommunen müssen der Abwertung der Hauptschulen entgegenwirken. Die Qualität der Hauptschulen ist durch schulstrukturelle Maßnahmen und durch zusätzliches sozialpädagogisches Personal zu verbessern, so dass diese wieder erfolgreicher ihrem originären Bildungsauftrag gerecht werden.

Berufliche Integration

Die berufliche Integration von Zuwanderern ist ein entscheidendes Element für eine erfolgreiche Integration überhaupt. Sie ist Voraussetzung für eine allgemeine gesellschaftliche Teilhabe. Erst eine Erwerbstätigkeit ermöglicht im Regelfall die finanzielle Selbständigkeit und damit eine Unabhängigkeit von staatlichen Transferleistungen.

Als Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende übernehmen die Landkreise und kreisfreien Städte in eigener Verantwortung oder zusammen mit den Arbeitsagenturen zentrale Aufgaben bei der Förderung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger mit Migrationshintergrund. Die aktivierende Förderung zielt auf Qualifizierung und Eingliederung in die Erwerbstätigkeit, ggf. auch durch beschäftigungsfördernde Maßnahmen ab. Diese Unterstützung ist gerade für arbeitsmarktferne Menschen von besonderer Bedeutung, da sprachliche und soziale Barrieren eine unmittelbare Integration häufig erschweren. Durch die Gewährung beruflicher und flankierender Eingliederungsmaßnahmen können Integrationsfortschritte erzielt und die individuellen Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich erhöht werden. Durch die Leistungsgewährung aus einer Hand werden Hilfeangebote wirkungsvoll und bürgerfreundlich erbracht. Die Kommunen legen besonderen Wert darauf, dass die Schnittstellen zu weiteren Leistungen und zu den Ausländerbehörden praktikabel gestaltet werden.

Einen wesentlichen Beitrag zur beruflichen Integration nicht mehr schulpflichtiger junger Zuwanderer können die Jugendintegrationskurse leisten. Neben dem Erwerb einer ausreichenden Sprachkompetenz müssen die Jugendlichen hier in einer im Vergleich zu den allgemeinen Integrationskursen deutlich höheren Zahl vom Bund geförderter Stunden systematisch auf eine selbstständige berufliche Orientierung und Qualifikation vorbereitet werden.

Ein weiteres Handlungsfeld ist die fachliche und sprachliche Qualifizierung der bereits erwerbstätigen oder arbeitslosen Zuwanderer. In den Integrationskursen werden ihre Bedürfnisse nicht ausreichend berücksichtigt. Die Ausländerbehörden sollen mit den Trägern der Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige und den Agenturen für Arbeit eng zusammenarbeiten. Beim Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen mit erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und bei der Betreuung arbeitssuchender Zuwanderer muss auf die Teilnahme an Integrationskursen hingewirkt werden.

Da die Erfahrungen bei der Arbeitsvermittlung zeigen, dass selbst Migranten mit gleich guter Qualifikation und ausreichenden Sprachkenntnissen gegenüber deutschen Bewerbern deutlich

schlechtere Chancen auf eine Einstellung haben, kommt es darauf an, Arbeitgeber dafür zu sensibilisieren, die Wettbewerbsvorteile einer interkulturellen Belegschaft zu erkennen.

Um die Integrationsperspektiven zu verbessern, kommt schließlich der Steuerung der Zuwanderung nach arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten eine wichtige Bedeutung zu.

Statement

Hildburg Kagerer, Ferdinand-Freiligrath-Oberschule, Berlin-Kreuzberg

Bildung ist der Königsweg in die soziale Integration

1. Schule und Stigma muss ein Widerspruch in sich sein

„Bildung und Erziehung kann wieder eine zentrale Stellung in der Gesellschaft erlangen, wenn sie integrativ wirkt und Ausgrenzungsprozessen begegnet.“ So steht es in dem UNESCO-Bericht zur Bildung für das 21. Jahrhundert.

Aussonderung und Ausgrenzung sind für die menschliche Gesellschaft gefährlich, weil ihre Mitglieder nach destruktiven Auswegen suchen, wenn konstruktive Wege für die vorhandenen Potenziale versperrt sind. Wenn die Angst des Menschen nicht gebraucht zu werden, bei den Kindern und Jugendlichen in den Schulen angekommen ist, ist dies gefährlich, nicht nur für die menschliche Gemeinschaft der Gegenwart sondern auch für jene der Zukunft.

Als Grundvoraussetzung für Integration muss eine Schulstruktur erkannt werden,

- in der jedes Kind - unabhängig von seiner ethnischen und sozialen Herkunft - tatsächlich erreicht und in seinen Fähigkeiten und Schwächen gefördert werden kann,
- in der die Lehrer geschützt sind vor Wahrnehmungsblockaden aufgrund einer Überforderung durch die Konzentration von Konflikten und Problemen,
- die es dem einzelnen Lehrer überhaupt ermöglicht, jedes Kind in seinen Stärken und Schwächen wahrzunehmen, zu fördern und zu fordern und
- in der die Bildungschancen eines Kindes insbesondere nicht von seiner ethnischen oder sozialen Herkunft abhängen,
- in der es für Kinder und Jugendliche selbstverständlich ist, in kultur- und sozialheterogenen Klassen zu lernen.

Migrantenkinder sind an Haupt- und Sonderschulen überrepräsentiert. Die Leistungsschwachen erfahren hier eine nicht zu verantwortende Gettoisierung. Die Hauptschule ist zu einer Schule der Ausgesonderten geworden. Deshalb gilt es, das ganze System zu überdenken.

Lösungsansätze:

- Keine frühe Aufteilung von Grundschulern auf verschiedene Schulformen.
- Ziel muss sein, dass alle Schülerinnen und Schüler bis Klasse 8 oder 9 gemeinsam lernen.

- Schrittweise Abschaffung der Trennung in Haupt- und Realschule.
- Förderung von Ganztagsangeboten in der Schule.

Schule muss der Ort sein, an dem alle Kinder und Jugendlichen erfahren,

- dass sie in einer Gesellschaft leben, in der sie gewollt und gebraucht sind,
- dass ihre Fähigkeiten aber auch ihre Schwächen wahrgenommen und gefördert werden,
- dass es für sie Hoffnung gibt auf Einbindung in die Gesellschaft.

2. Das Berufsbild der Lehrer muss eine Professionalisierung erfahren

Gelungene Kommunikations- und Handlungsbeziehungen zu Erwachsenen sind für Kinder und Jugendliche die grundlegende Voraussetzung für die Entwicklung sozialer Kompetenz sowie für Motivation und Leistungsbereitschaft. Das Interesse der heranwachsenden Generation am Leben, an dieser Welt und an einer demokratischen Gesellschaft kann nur dann gesichert werden, wenn alle Kinder und Jugendlichen authentische individuelle Beziehungen zu Erwachsenen erfahren, die sich erreichen lassen. Hier liegt die Wurzel einer gesunden menschlichen Gemeinschaft.

Die Lehrerbildung und Lehrerfortbildung muss vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Probleme auf diese besonderen Herausforderungen ausgerichtet sein.

Lehrkräfte können ihre Schüler nur in dem Maße fördern und fordern, in dem sie offen und bereit sind, jeden ihrer Schüler in seiner Besonderheit zu verstehen und wertzuschätzen.

Gerade weil das Vertrauen des Lehrers in das einzelne Kind, in seine Stärken, seine Wichtigkeit für die Gesellschaft von zentraler Bedeutung sind, gilt es, latente und manifeste Blockaden, Verweigerungen, Widerstände, Ängste und daraus resultierende Aggressionen wahrzunehmen und zum Gegenstand der Auseinandersetzung zu machen. In diesem Zusammenhang muss dem Phänomen der Xenophobie bei Schülern und Lehrkräften besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Das Berufsbild der Lehrkräfte, jener Menschen, die in so hohem Maße gesellschaftliche Weichenstellungen auszulösen vermögen, muss eine konstruktive Veränderung dahingehend erfahren, dass es in der Gesellschaft geprägt sein kann von Anerkennung und Wertschätzung.

Die Förderung der deutschen Sprache ist eine wesentliche Voraussetzung zur Integration, doch Sprachförderung allein genügt nicht, um die Bildungskluft zwischen Migrantenkindern und Kindern sozial gehobener Schichten zu schließen.

3. Mitverantwortung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund

Lehrerinnen und Lehrer und andere Fachkräfte mit Migrationshintergrund müssen die Chance erhalten, auch verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen in allen gesellschaftlichen Bereichen, vor allem in den Schulen, in der Verwaltung (den Jugend- und Sozialämtern, der Polizei u. a.). Hier gilt es, vorhandene Ressourcen zu nutzen für die gemeinsame Aufgabe.

Als wesentliche Förderung der Integration erweist sich in den Schulen die Zusammenarbeit mit Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die mit ihrer Persönlichkeit und Kompetenz

- den Schülerinnen und Schülern Orientierung geben,
- sprachliche und kulturelle Brücken zwischen Schule und Elternhaus bauen,
- zur Förderung interkultureller Qualifizierung in den Lehrerteams der Schulen beitragen.

4. Mitverantwortung aller für die Bildung und Erziehung der heranwachsenden Generation in einer Schule im gesellschaftlichen Verbund

In einem zukunftsfähigen Bildungssystem muss die traditionelle Grundstruktur, die geprägt ist von der „Dualität“ zwischen Lehrer und Schüler, in ihren eingefahrenen Ritualen aufgelöst werden zugunsten einer lebendigen und zuverlässigen Kooperation mit qualifizierten Persönlichkeiten aus kulturellen, sozialen, technischen und wirtschaftlichen Berufs- und Lebensbereichen, nicht als ein additives Element, sondern in einem qualitativen Sprung, die Grundstruktur verändernd: Schule = Schüler + Lehrer + Dritte.

Die kontinuierliche und zugleich flexible Integration von „Dritten“ im Schulalltag sichert für Schüler und Lehrer ein Lern- und Erfahrungsfeld, das die Ernsthaftigkeit und Authentizität des wirklichen Lebens in die künstliche und oft hermetisch abgeschlossene Schulsituation holt, den Schülern die Vielfalt möglicher Erwachsenenexistenz in konkreten Realprojekten erfahrbar macht, außerschulische Lernorte eröffnet, die Heranwachsenden fordert und besser auf das Leben vorbereitet.

Im Interesse der Welt und der multikulturellen Herausforderung, in der wir leben, muss die Verantwortung für die heranwachsende Generation - auf vielen Schultern verteilt - gemeinsam getragen werden. Dies bedeutet die Bereitschaft zur Neuorientierung in allen gesellschaftlichen Bereichen, nicht nur der Institution Schule, und somit spürbare Veränderung für die Angehörigen der Wirtschaft, der Kultur, der sozialen Einrichtungen, der Verwaltung sowie aller politischen Kräfte.

Integration hat eine Chance, wenn es gelingt, den politischen Willen im Sinne der gemeinsamen Verantwortung für ein integriertes Schulwesen zu aktivieren, das grundsätzlich Aussonderung, Segregation und Demütigung ausschließt und strukturelle Rahmenbedingungen schafft, in der die Wertschätzung und individuelle Förderung der Stärken aber auch der Schwächen jedes einzelnen Kindes möglich wird.

Integration und Ausbildung

Statement

Dr. Mona Granato, Bundesinstitut für Berufsbildung
Bent Paulsen, Bundesinstitut für Berufsbildung u.a.

Die Expertise „Integration und berufliche Ausbildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde für die AG 3 erstellt von:

Dr. Mona Granato, Dr. Monika Bethscheider, Michael Friedrich, Katrin Gutschow, Bent Paulsen, Christine Schwerin, Anke Settlemeyer, Dr. Alexandra Uhly, Dr. Joachim Gerd Ulrich

Die Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Ausbildungslage junger Menschen mit Migrationshintergrund (Abschnitt II) orientieren sich an zentralen Forschungsergebnissen zu den Partizipationsmöglichkeiten junger Migrant/inn/en an beruflicher Ausbildung (Abschnitt I). Im Vordergrund stehen hierbei die interkulturellen Potenziale junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund sowie die Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund.¹

I. Analyse

1.1 Interkulturelle Potenziale

Die qualitativ angelegte Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Einsatz interkultureller Kompetenzen zeigt auf, wie junge Fachkräfte mit Migrationshintergrund sie in ihrem Berufsalltag einsetzen (Settlemeyer u.a. 2006, 2006a, 2006b): Dies konnte sowohl für Berufe gezeigt werden, deren Tätigkeiten sich auf das Inland konzentrieren, so für Arzthelferinnen und Einzelhandelskaufleute, als auch für solche mit Auslandskontakten, so für Speditions- und Außenhandelskaufleute. Der Einsatz interkultureller Kompetenzen weist berufsübergreifende Ähnlichkeiten, aber auch berufsspezifische Unterschiede auf. Steht z.B. beim Einsatz der Erst- und Fremdsprachen bei einem Teil der untersuchten Ausbildungsberufe das Übersetzen im Vordergrund, werden in anderen Beratungs- und Verkaufsgespräche mit Kunden weitgehend frei geführt. Berufsübergreifend vermitteln Fachkräfte zwischen Kunden und Unternehmen.

Der Einsatz interkultureller Kompetenzen geht mit zusätzlichen Anforderungen sprachlicher und kultureller Art an die Fachkräfte einher. Die bisher erworbenen Kenntnisse der Fachkräfte reichen für die berufliche Praxis i.d.R. nicht aus, sondern werden von ihnen on the job weiter entwickelt. Dies betrifft das Übersetzen, das sich Aneignen von Fachterminologie in der Erstsprache und anderer als bislang benötigter Sprachniveaus, wie Kenntnisse von Konventionen des Umgangs in beruflichen Zusammenhängen. Der Einsatz nutzt sowohl Fachkräften, die ein hohes Maß an Zufriedenheit bei ihrer Arbeit entwickeln als auch - in erheblichem Maße – Betrieben: Der Nutzen für sie ist ungleich größer, wenn sie die interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Verbesserung der Kundenorientierung einsetzen.

¹ Die berufliche Weiterbildung wie die Einmündungschancen nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung sind Thema der nachfolgenden Sitzung der AG 3

Ein Teil der jungen Fachkräfte, die interkulturelle Kompetenzen im Beruf einsetzen, sind sich der beruflichen Relevanz bewusst und sehen sie als berufliches Potenzial an; andere schätzen ihre Bedeutung - trotz des Gebrauchs - als sehr gering ein. Auch Vorgesetzte nehmen ebenfalls nur einen Teil der eingesetzten Kompetenzen wahr.

1.2 Ausbildungsbeteiligung junger Menschen ausländischer Nationalität

Die Ausbildungsbeteiligungsquote¹ von Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im dualen System ist deutlich gesunken und lag 2005 lediglich bei 24 % gegenüber 34% 1994. Die Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher Jugendlicher ging in diesem Zeitraum nur leicht zurück, war aber mit 58 % mehr als doppelt so hoch wie die der ausländischen Jugendlichen.

2005 haben 67.600 (5%) aller Auszubildenden im dualen System in Deutschland einen ausländischen Pass. Ihr Anteil an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung liegt hingegen doppelt so hoch bei rund 12%. D.h. ausländische Auszubildende sind in der beruflichen Ausbildung stark unterproportional vertreten. Dies gilt bezogen auf Westdeutschland² für Industrie und Handel wie für das Handwerk (5% bzw. 6%). Lediglich im kleinen Segment der Freien Berufe liegt ihr Anteil mit 8% aller Auszubildenden etwas höher (vgl. Übersicht 1 im Anhang). 2004 gab es noch 72.000 Auszubildende ausländischer Nationalität, 1994 doppelt so viele (125.900).

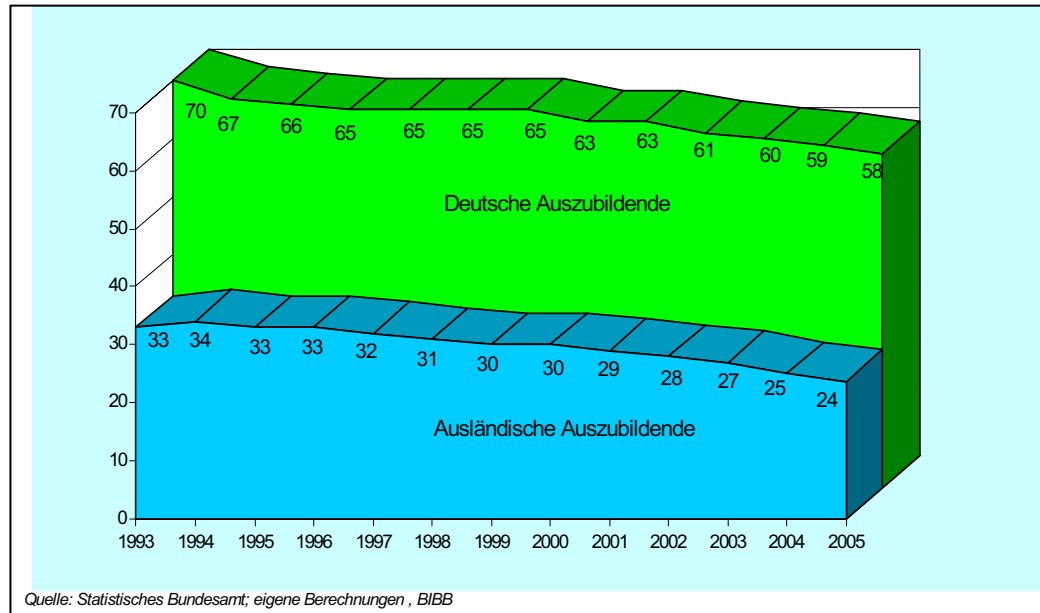
Besonders gering ist ihr Anteil in den Berufen des öffentlichen Dienstes³: In diesen Berufen haben gerade einmal 2,1% aller Auszubildenden eine nichtdeutsche Staatsbürgerschaft. Im vergangenen Jahrzehnt ist zwar auch die Zahl der Ausbildungsplätze in den Berufen des öffentlichen Dienstes insgesamt zurückgegangen, doch fällt der Rückgang bei Auszubildenden ausländischer Nationalität mit 56% fast drei mal so hoch aus wie bei deutschen Jugendlichen (19%; Bundesgebiet West; Uhly/ Granato 2006).

¹ Die Ausbildungsbeteiligungsquote wird aus dem Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen im ausbildungsrelevanten Alter (Wohnbevölkerung im Alter von 18 bis unter 21 Jahren) errechnet, die einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, vgl. Uhly/ Granato 2006; Uhly 2006

² Aufgrund der geringen Fallzahlen in Ostdeutschland beziehen sich die folgende Ergebnisse auf Westdeutschland

³ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Ausbildungsbereichen ist i.d.R. die Art des Ausbildungsberufs und nicht die Zuordnung des Ausbildungsbetriebs. Dies gilt z.B. für die Ausbildung zur/m Verwaltungsfachangestellten oder Justizfachangestellten, beides Ausbildungsberufe des öffentlichen Diensts. Auszubildende, die z.B. eine kaufmännische Ausbildung im öffentlichen Dienst absolvieren werden demgegenüber dem Ausbildungsbereich IHK zugerechnet.

Übersicht 1: Ausbildungsquote nach Staatsangehörigkeit 1993 - 2005 in Deutschland –in %



1.3 Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund zu einer beruflichen Ausbildung

Die Schulabsolventenbefragungen 2004 und 2005 des BIBB belegen gravierende Unterschiede in den Chancen unterschiedlicher Zielgruppen von Schulabgängern auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz.¹

Die Einmündungsquote für Schulabsolvent/inn/en die eine duale Ausbildung anstreben, ist von 54% auf 47% gesunken. „Dramatisch betroffen sind hiervon Jugendliche mit Migrationshintergrund“: Nur jeder vierte Schulabsolvent mit dualem Ausbildungswunsch findet 2005 einen Ausbildungsplatz – 2004 waren es noch 45% (Friedrich 2006). Demgegenüber gelingt es jedem zweiten Schulabsolvent ohne Migrationshintergrund, in eine duale Ausbildung einzumünden (vgl. Übersicht 2 im Anhang).

Im Vergleich zu Absolvent/inn/en mit Hauptschulabschluss haben diejenigen mit mittlerer Reife (oder Abitur) signifikant höhere Chancen auf eine duale Ausbildung. Differenziert man zusätzlich nach dem Migrationshintergrund wird deutlich: „Der positive Effekt eines höheren Schulabschlusses zeigt sich nämlich lediglich bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund“ (Friedrich 2006). Auf Schulabsolvent/inn/en mit Migrationshintergrund trifft dies nicht zu.

Die Ergebnisse des DJI – Übergangspanels 2004 von Hauptschulabgängern in eine Berufsausbildung weisen ebenfalls in diese Richtung: Hauptschulabgänger/Innen mit Migrationshintergrund gelingt der Zugang zu einer Berufsausbildung ein halbes Jahr nach Ende der Schulzeit

¹ In die Untersuchung einbezogen sind Absolventen aus allgemein bildenden wie beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, vgl. Friedrich 2006

mit 20% wesentlich seltener als diejenigen ohne Migrationshintergrund mit 35% (Reißig u.a. 2006). Demgegenüber befinden sich Hauptschulabgänger/innen mit Migrationshintergrund ein halbes Jahr nach Beendigung der Hauptschule erheblich häufiger wieder in der Schule (39% zu 29%) oder in einer berufsvorbereitenden Maßnahme (29% zu 22%).

Im November 2005, also rund 18 Monate nach Beendigung der Hauptschule befindet sich rund die Hälfte der Hauptschulabgänger/Innen ohne Migrationshintergrund in einer beruflichen Ausbildung, dagegen nur 37% derjenigen mit Migrationshintergrund (Reißig u.a. 2006; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Im November 2005 besucht jeder dritte Hauptschulabgänger mit Migrationshintergrund weiter eine Schule, aber nur jeder fünfte ohne Migrationshintergrund.

Jugendliche ohne Migrationshintergrund finden nach einem erneuten Schulbesuch im November 2005 erheblich häufiger als junge Migranten den Weg in eine berufliche Ausbildung (28% gegenüber 17%). Deutlich wird auch, dass 18 Monate nach Beendigung der Hauptschule 23% der jungen Migrant/inn/en weder eine Schule noch eine Berufsausbildung besuchen (ohne Migrationshintergrund 21%).

Nach den Ergebnissen der BA-BIBB-Bewerber-Untersuchung 2004 trifft die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt insbesondere Bewerber mit Migrationshintergrund.¹ Von den 149.000 Lehrstellensuchenden mit Migrationshintergrund beginnen 2004 nur 46.500 eine betriebliche duale Ausbildung. D.h. nur 29% finden einen betrieblichen Ausbildungsplatz, von denjenigen ohne Migrationshintergrund 40% (Ulrich/ Granato 2006).

Übersicht 2: Verbleib von Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund, Herbst 2004, in %

	Bewerber	
	Mit MH	Ohne MH
Betriebliche Ausbildung	29	40
Außerbetriebliche Ausbildung	3	7
Grundbildung	26	19
Vollqualifizierende Berufsfachschule, Studium	8	11
Arbeitslos, Jobben	21	15
Quelle: BA-BIBB-Bewerber-Befragung 2004; Ulrich/ Granato 2006		

Zunehmend typisch, nicht nur für die Übergangsprozesse junger Menschen mit Migrationshintergrund, ist die Einmündung in Bildungsgänge, die lediglich eine berufliche Grundbildung vermitteln (Solga 2005). So mündet jeder vierte Bewerber mit Migrationshintergrund in Bildungsgänge des „Übergangssystems“, d.h. in beruflicher oder schulischer Grundbildung ein, die nicht

¹ Die BA/BIBB-Bewerberbefragung ist eine bundesweite, repräsentativ angelegte, schriftlich postalisch Erhebung bei Jugendlichen, die bei der Berufsberatung offiziell als Ausbildungsstellenbewerber gemeldet sind. 2004 lag die Rücklaufquote bei 53%, d.h. es beteiligten sich 5.100 Bewerber/innen. 20% der Probanden haben einen Migrationshintergrund: 7% eine ausländische Staatsbürgerschaft, 10% sind Aussiedler, 3% haben einen anderen Migrationshintergrund. In die folgenden Auswertungen sind nur Bewerber einbezogen, die in den letzten 15 Monaten auf Lehrstellensuche waren (vgl. Ulrich/ Granato 2006; Eberhard u.a. 2006).

zu einem Berufsabschluss führen.¹ Im Vergleich zu Lehrstellensuchenden ohne Migrationshintergrund sind sie hier überproportional vertreten.

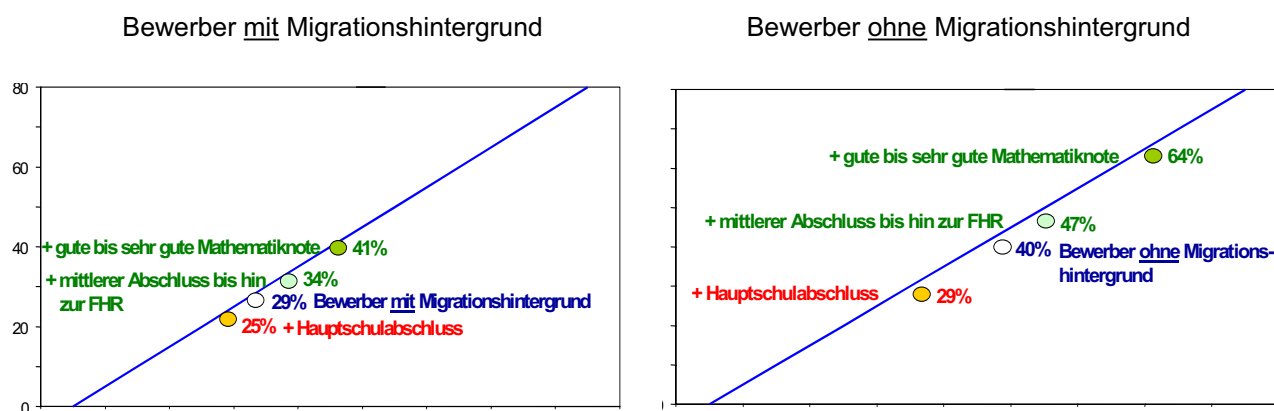
Darüber hinaus zeigt sich die schwierige Situation an der Statuspassage Schule – Ausbildung auch darin, dass 21% der Bewerber mit Migrationshintergrund 2004 noch nicht einmal in eine Grundbildung einmünden, sondern arbeitslos sind oder jobben – häufiger als diejenigen ohne Migrationshintergrund (Ulrich/ Granato 2006).

Bewerber/innen aus Migrantenfamilien mit Hauptschulabschluss finden mit 25% deutlich seltener als einheimische Schulabgänger/innen mit Hauptschulabschluss mit 29% einen Ausbildungsplatz (Ulrich/ Granato 2006). Diese Unterschiede verschwinden nicht mit zunehmendem Bildungsabschluss – im Gegenteil: Sie sind bei Absolvent/inn/en mit einem mittleren Abschluss noch stärker ausgeprägt, denn während von den Realschulabsolvent/inn/en aus Migrantenfamilien nur 34% in einen betrieblichen Ausbildungsplatz einmünden, sind es bei der deutschen Vergleichsgruppe 47%.

Vergleichbares gilt auch für die schulischen Voraussetzungen, gemessen beispielsweise an der Mathematiknote: 41% der Bewerber/innen mit Migrationshintergrund und einer (sehr) guten Mathematiknote finden einen betrieblichen Ausbildungsplatz, hingegen 64% der derjenigen ohne Migrationshintergrund und einer (sehr) guten Mathematiknote (Ulrich/ Granato 2006).

Übersicht 3: Erfolgswahrscheinlichkeit von Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund* in %

(Quelle: Bewerberbefragung 2004; Ulrich/ Granato 2006; nur Befragte, die in den letzten 15 Monaten eine Lehrstelle suchten)



Diskussion der Ergebnisse

Die dargelegten Forschungsergebnisse der Studien weisen in die gleiche Richtung: Jugendliche mit Migrationshintergrund münden deutlich seltener als jene ohne Migrationshintergrund in eine (duale) berufliche Ausbildung ein. Anhand der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 kann belegt werden, dass sich gute schulische Voraussetzungen bei Jugendlichen mit und ohne Migrations-

¹ Hierzu gehören: schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), berufsvorbereitende Arbeitsagentur-Lehrgänge, sonstige berufliche Schulen, allgemeinbildende Schule Sekundarstufe I und II (SeK I und Sek II), vgl. Ulrich/ Granato 2006

hintergrund zwar auf die Einmündungsquote förderlich auswirken, jedoch in sehr unterschiedlichem Maße. Selbst bei gleichen Schulabschlüssen münden einheimische Bewerber/innen häufiger in eine duale Ausbildung ein als Bewerber/innen mit Migrationshintergrund. Vergleichbares gilt auch, wenn Schulnoten wie beispielsweise die Mathematiknote zu Grunde gelegt werden (Ulrich/ Granato 2006).

Die Ergebnisse der BIBB - Schulabsolventenbefragungen 2004 und 2005 verweisen darauf, dass sich höhere Schulabschlüsse lediglich positiv auf die Einmündungsquote von Schulabsolvent/inn/en ohne Migrationshintergrund in eine duale Ausbildung auswirken (Friedrich 2006). Vergleichbares gilt für die Ergebnisse des DJI-Absolventenpanels: Hauptschulabsolvent/Inn/en mit Migrationshintergrund gelingt der Übergang zu einer Berufsausbildung wesentlich seltener als denjenigen ohne Migrationshintergrund (Reißig u.a. 2006).

Die Chancenungleichheit bleibt selbst dann bestehen, wenn sich Jugendliche *mit* und Jugendliche *ohne* Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Schulabschlüsse und Schulnoten nicht unterscheiden. Zudem steigen mit besserer schulischer Vorbildung die Aussichten von

Jugendlichen ohne Migrationshintergrund stärker an als die Aussichten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ungleiche Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer dualen Berufsausbildung lassen sich daher nicht allein mit unterschiedlichen Schulabschlüssen bzw. mit einzelnen Schulnoten erklären.

Obgleich unterschiedliche Erklärungsansätze vorliegen, ist die Frage nach den Ursachen für die geringeren Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund zu einer beruflichen Ausbildung nicht abschließend beantwortet.¹ Dagegen zeigen sich – auch in der BA/BIBB-Bewerber-Befragung 2004 - Hinweise für den Verdrängungsprozess junger Menschen mit Migrationshintergrund aus dualer Ausbildung in Zeiten von Lehrstellenknappheit. Netzwerkressourcen, d.h. die sozialen Beziehungen, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz förderlich sind, haben bislang als mögliche Einflussfaktoren zu wenig Beachtung gefunden. Dies gilt auch für die Bedeutung, die Personalverantwortlichen bei der Auswahl von Auszubildenden zukommt.

Die berufliche Qualifizierung junger Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland ist – so ein Fazit - noch lange kein integraler Bestandteil des Bildungssystems. Umgekehrt ist die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt von Verdrängungsprozessen gekennzeichnet, die zu weiteren Ausgrenzungs- und damit zu Desintegrationsprozessen beitragen. Gleichzeitig in Frage gestellt ist hiermit – wie im ersten nationalen Bildungsbericht deutlich gemacht wird – die Integrationsfähigkeit des beruflichen Ausbildungssystems in Deutschland und darüber hinaus – wie aus den internationalen Leistungsvergleichen von PISA und anderen Studien bekannt – die Integrationsfähigkeit des Bildungssystems in Deutschland insgesamt.

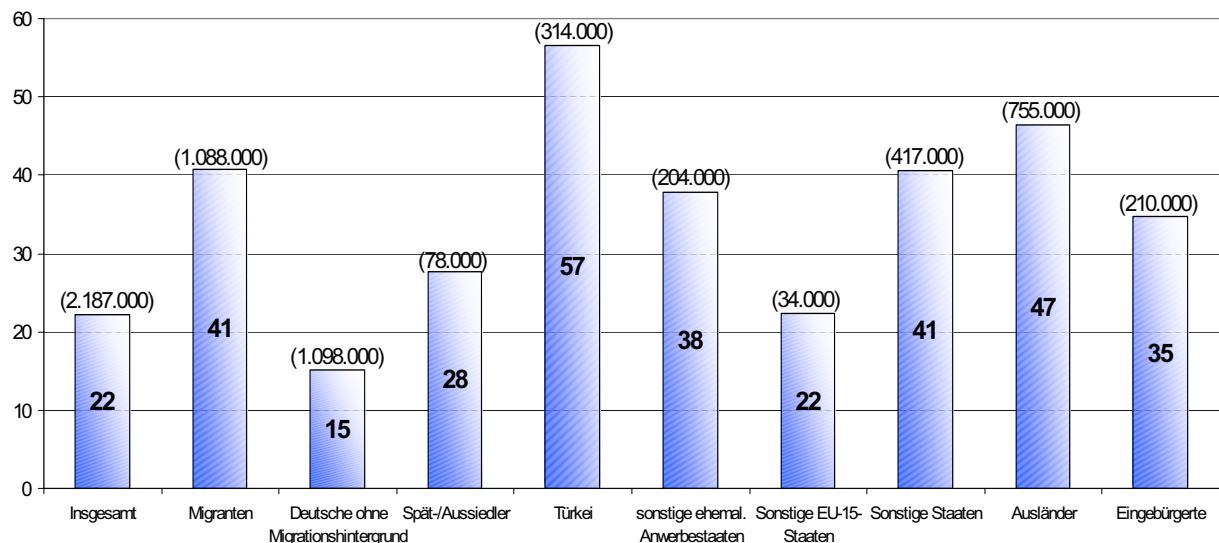
1.4 Junge Menschen mit Migrationshintergrund ohne Berufsabschluss

Die Barrieren auf dem Ausbildungsmarkt für Jugendliche mit Migrationshintergrund haben zur Folge, dass sie sehr oft keinen Berufsabschluss erreichen. Nach dem Mikrozensus leben 2005

¹ Bei einer Reihe von Studien hat sich gezeigt, dass Bewerbungsstrategien an der ersten Schwelle, die Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt wie die Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt und berufsstrukturelle Entwicklungen in den Ausbildungsberufen nicht den angenommenen Einfluss auf die Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund haben, vgl. u.a. Boos-Nünning 2006; Boos-Nünning/ Karakasoglu 2004; Granato 2006; Ulrich/ Granato 2006; Uhly/ Granato 2006

in Deutschland 2,18 Millionen junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne anerkannten Berufsabschluss; davon haben 1,09 Millionen einen Migrationshintergrund (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Junge Migranten bleiben mit 41% wesentlich häufiger ohne einen Berufsabschluss als junge Erwachsene ohne Migrationshintergrund mit 15%, d.h. sie haben rund zweieinhalb Mal so oft keinen beruflichen Bildungsabschluss wie die einheimische Vergleichsgruppe.

Übersicht 4: Junge Erwachsene ohne beruflichen Bildungsabschluss nach Migrationshintergrund/Herkunftsregion - 25 bis unter 35 Jahre, in Prozent und absolut



Quelle: Bildungsbericht 2006

Noch ungünstiger stellt sich die Situation für junge Ausländer und insbesondere für junge Türken dar: Sie bleiben zu 47% bzw. zu 57% ohne einen anerkannten Berufsabschluss. Etwas günstiger sieht die Lage für junge Erwachsene aus den sonstigen EU 15-Staaten und junge Aussiedler aus; dennoch sind auch sie mit 22% bzw. 28% deutlich häufiger als junge Deutsche ohne einen beruflichen Abschluss.

II. Handlungsempfehlungen

Die Ausbildungschancen und damit auch die Aussichten auf eine tragfähige berufliche Integration haben sich im vergangenen Jahrzehnt für junge Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland überproportional verschlechtert. Eine grundlegende Entspannung der Ausbildungslage ist jedoch nicht in Sicht. Angesichts der erklärten bildungspolitischen Zielsetzung der Bundesregierung wie der Sozialparteien, allen jungen Menschen in Deutschland eine voll qualifizierende Berufsausbildung zu ermöglichen, ist eine breit angelegte und abgestimmte Qualifizierungsoffensive für junge Menschen mit Migrationshintergrund wünschenswert, die in einem in-

tegrierten und abgestimmten Förder-Programm die folgenden Maßnahmen zielgruppenspezifisch und differenziert bündelt und integriert:

Eine qualifizierte Ausbildung für alle

- Chancen beim Übergang Schule – Ausbildung verbessern
- Durchführung von vollqualifizierender Ausbildung in einem bundesweiten Ausbildungsplatzprogramm
- Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung sichern
- Berufliche Nachqualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf konsequent fördern
- Anerkennung von Schul- und Berufsbildungsabschlüssen aus dem Herkunftsland

Potenziale ausschöpfen

- Interkulturelle Potenziale nutzen
- Berufliche Eingliederung und Weiterbildung von Fachkräften mit Migrationshintergrund sichern

Berufliche Qualifizierungsnetzwerke lokal und regional fördern

Für eine solche Qualifizierungsoffensive wäre es zentral, die Heterogenität der Lebenslagen sowie die je unterschiedlichen Bildungs- und Lernvoraussetzungen junger Menschen mit Migrationshintergrund adäquat zu berücksichtigen.¹ In allen Gruppen gibt es einen je unterschiedlich hohen Anteil junger Menschen, denen aus unterschiedlichen Gründen ein Ausbildungsabschluss fehlt und die trotzdem an einer qualifizierten Erwerbsarbeit interessiert sind.²

1. Chancen beim Übergang Schule – Ausbildung verbessern

Die Verbesserung der Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund zu einer beruflichen Ausbildung erscheint vorrangig. Hierfür wurden in der Vergangenheit bereits eine Reihe von Vorschlägen erarbeitet. Neben den folgenden Handlungsempfehlungen ist es wichtig, bereits in der allgemeinbildenden Schule möglichst frühzeitig mit intensiver Berufsorientierung, Bewerbungstraining, Begleitung der schulischen Betriebspraktika etc. anzusetzen (vgl. hierzu auch Marincola u.a. 2006; Handlungsempfehlungen vom 10.11.06 für die AG 3; Granato 2004).³

¹ Hinweise hierzu u.a. Beicht/ Berger 2006; Boos-Nünning 2006; Granato 2006(a); Granato 2004; Gutschow 2006; Settlemeyer u.a. 2006, 2006a,b; Uhly/ Granato 2006; Ulrich/ Granato 2006;

² Vgl. Gutschow 2006; Troitsch 2006; Wagner 2006; Granato 2006c

³ Zur Frage der Qualifizierung von Eltern für die Bildungsbegleitung ihrer Kinder, insbesondere im Übergang von Schule zu Ausbildung in Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen, vgl. auch Marincola u.a. 2006

Sensibilisierung von Personalverantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen

Erfahrungen der Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke (BQN) in den letzten Jahren verweisen darauf, dass Personalverantwortliche aus Betrieben im privaten wie öffentlichen Sektor ebenso wie Akteure aus den Kammern als Argument wiederholt geltend machen, dass sie bei der Auswahl Bewerber/innen „alle gleich behandelten“ und nur auf die Qualifikation achteten.

Einen Schwerpunkt der Arbeit der BQN's bildete daher die Sensibilisierung dieser Akteure dafür, inwieweit sie - zumeist unbewusst - andere als kompetenzorientierte Kriterien anwenden. Dies wurde z.B. bereits bei der Vorauswahl der Bewerber/Innen an Hand der Namen bzw. Fotos auf den Bewerbungsunterlagen deutlich: Antizipierte Risiken und damit verbundene Stereotypen gegenüber jungen Menschen mit Migrationshintergrund bzw. bestimmten Gruppen führten zu einer Ausgrenzung gerade von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. auch Granato 2006; BMBF 2006b).

Zu empfehlen ist daher:

- Eine kritische Analyse der Anforderungsprofile von scheinbar neutralen Testbatterien (die Erprobung sollte sowohl durch Ausbildungspersonal als auch durch Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund sowie mit unterschiedlichen Schulabschlüssen erfolgen).
- Die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen (ohne Namen und Fotos) für die Vorauswahl von Bewerber/innen (BMBF 2006b).

Qualitative Verbesserung und zielgruppenspezifische Differenzierung von Maßnahmen der beruflichen Grundbildung

Maßnahmen zur beruflichen Grundbildung werden angesichts des Mangels an Ausbildungsplätzen verstärkt angeboten. Nach Ulrich (2006) hat das System der beruflichen Grundbildung quantitativ den gleichen Umfang erreicht wie Zugänge zu einer dualen Ausbildung. D.h. es wurden in den vergangenen Jahren Jugendliche vorrangig – statt in einer vollqualifizierende Berufsausbildung - in einer (oder mehreren aufeinanderfolgenden) berufliche Grundbildung(en) aufgenommen.

Ein Teil der Schulabgänger mit Migrationshintergrund und unzureichenden schulischen Vorkenntnissen wie späteingereiste Jugendliche und junge Erwachsene benötigt solche qualitativ hochwertigen Maßnahmen zur Vorbereitung. Allerdings sollten sich diese Maßnahmen auf die Vermittlung fehlender schulischer und deutschsprachlicher Kenntnisse und Fähigkeiten wie auf die Vermittlung von Fähigkeiten für das Übergangsmanagement konzentrieren. Zentral ist es, bestehende Fördermaßnahmen qualitativ zu stärken. Dies bedeutet u.a.:

- Differenzierung der Förderangebote für unterschiedlichen Zielgruppen unter Berücksichtigung der heterogenen Bildungs- und Lernvoraussetzungen sowie des Migrationshintergrunds (z.B. neu Zugewanderte bzw. Jugendliche der zweiten und dritten Generation)
- Sicherung kleiner und kontinuierlicher Lerngruppen

- Qualifizierung des Personals für den Spracherwerb, migrantenspezifische Belange und interkulturelle Kompetenzen
- Einsatz mehrsprachigen Personals
- Erhöhung betrieblicher Anteile / des Anteils betrieblicher Praktika
- Anerkennung der erworbenen Fähigkeiten für die spätere Berufsausbildung.

Dies bedeutet u.a.:

- Einsatz migrationssensibler Verfahren zur Kompetenzfeststellung und –entwicklung; Kompetenzfeststellung als Ausgangspunkt von Kompetenzentwicklung
- Durchführung von Potenzialanalysen
- Erarbeitung eines individuellen mittelfristig angelegten Bildungsplans mit einzelnen Schritten für die Realisierung des Qualifizierungsziels
- Entwicklung/ Vertiefung von Bewerbungsstrategien
- Stärkung der Kompetenzen im Übergangsmanagement
- Förderung der Wahrnehmung und Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen, Begleitung durch einen Integrationslotsen/ „Paten“ möglichst mit Vorbildfunktion durch den gesamten Qualifizierungsprozess bis zur stabilen ausbildungsadäquaten Einmündung in den Beruf
- Erweiterung des Spektrums der Ausbildungsberufe und möglicher Ausbildungswege

Im Hinblick auf die Angebote der beruflichen Grundbildung ist es ratsam, folgendes verstärkt zu implementieren:

- Erhöhung der Transparenz der Angebote
- Stärkere Ausrichtung auf migrantenspezifische Belange unter Berücksichtigung der Heterogenität dieser Zielgruppen im Hinblick auf die schulischen Voraussetzungen und Lernvoraussetzungen.
- Überarbeitung der Förderkriterien und Förderrichtlinien im Hinblick auf die Belange der Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. BA sowie Bundes- und Länderprogramme).

- Falls für die Kompetenzentwicklung des Jugendlichen notwendig, ist einer aufeinander aufbauenden und abgestimmten Abfolge von Maßnahmen/ Bausteinen der Vorzug zu geben.¹
- Planbarkeit für Bildungsträger (Sicherung des Angebots und der Qualität des Personals)

2. Durchführung von vollqualifizierender Ausbildung in einem integrierten bundesweiten Ausbildungsplatzprogramm

Die bisherigen Förderinstrumente haben sich, gerade für die Gruppe der Jugendlichen aus Migrantenfamilien mit qualifizierten Schulabschlüssen, als nicht effektiv genug herausgestellt. Hier müssen neue Wege gegangen werden, um ihre Chancen beim Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung zu erhöhen. Von dem Vorrang berufsbildungspolitischer Maßnahmen, die Schulabgänger/innen eine berufliche Grundbildung vermitteln, die nicht zu einem anerkannten Abschluss führen, sollte daher für diese spezielle Zielgruppe abgesehen werden. Maßnahmen der beruflichen Grundbildung haben im vergangenen Jahrzehnt zwar einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren (Ulrich/ Granato 2006; Eberhard u.a. 2006), führen aber immer seltener dazu, dass Absolventen dieser Maßnahme(n) in eine vollqualifizierende Ausbildung einmünden. Sie bedeuten für diejenigen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, die über geeignete schulische Voraussetzungen für eine berufliche Erstausbildung verfügen und an dem Mangel an Ausbildungsstellen scheitern,² meist unnötige Warteschleifen, manchmal auch eine Sackgasse auf dem Weg zu einer beruflichen Erstausbildung.

Daher sollte allen Jugendlichen eine abschlussbezogene duale Ausbildung in einem integrierten bundesweiten Ausbildungsplatzprogramm ermöglicht werden, wobei es wichtig ist, dass entsprechende Programmaktivitäten integriert angelegt werden.

Gerade für marktbenachteiligte Schulabgänger insbesondere mit Migrationshintergrund ist ein mittelfristiges, auf mindestens fünf Jahre breit angelegtes, bundesweites Förderprogramm ähnlich wie das Ausbildungsprogramm Ost in Betracht zu ziehen, das den Jugendlichen eine direkte Einmündung in eine vollqualifizierende Berufsausbildung ermöglicht. Dieses sollte in der Form der betriebsnahen Variante des Ausbildungsprogramms Ost durchgeführt werden (vgl. hierzu Beicht/ Berger 2006). Einsparungen im Bereich der beruflichen Grundbildung, die durch die Vermeidung von unnötigen (kosten- und zeitaufwändigen) „Warteschleifen“ erzielt werden, könnten für ein solches Ausbildungsplatzprogramm effektiv genutzt werden.

Die ersten Schritte der Bundesagentur für Arbeit in diese Richtung, die Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund in 2006 und 2007, zielen zwar in die richtige Richtung, können aber angesichts des geringen Umfangs der vorgesehenen Ausbildungsplätze (rd. 7.500) und des knappen zeitlichen Horizonts vor dem Hintergrund des großen Bewerberüberhangs und des Verdrängungsprozesses von Schulabgängern mit Migrationshintergrund auf dem Lehrstellenmarkt nur als ein Einstieg in ein integriertes Programm angesehen werden.

¹ Zur Frage der Flexibilisierung wie Anerkennung auch beruflicher Grundbildung, vgl. Euler/ Severing 2006

² Sie gehören zur Gruppe der sog. „Marktbenachteiligten“

3. Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung sichern

Erfahrungsberichte, Untersuchungen aus den 90er Jahren sowie die aktuelle Studie des Ausbildungsverlaufs in handwerklichen Berufen in Bremen (Quandte-Brandt u.a. 2006) weisen auf die Schwierigkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Verlauf einer beruflichen Ausbildung hin, die zum Teil in einer Vertragslösung enden kann. Es ist zudem davon auszugehen, dass in den Wirtschaftsbereichen und Ausbildungsberufen, in die Jugendliche mit ausländischem Pass verstärkt einmünden, auch das Risiko, einen Ausbildungsvertrag zu lösen bzw. eine Berufsausbildung abubrechen, besonders hoch ist (vgl. Granato 2003).¹

Zentral für die Erhöhung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund ist es daher, ihren Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung zu sichern.

Die Sicherung des Ausbildungserfolgs von Auszubildenden mit Migrationshintergrund hängt wesentlich davon ab, inwieweit es gelingt, einen Ausbildungsabbruch zu vermeiden, die Qualität der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildung zu sichern und allen jungen Menschen, auch denen mit Migrationshintergrund, die Chance zu geben, die Abschlussprüfung erfolgreich abzulegen (vgl. u.a. Quante-Brandt 2000).

Erforderlich hierfür ist vorrangig:

- Die Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität, insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben des Handwerks sowie der Freien Berufe
- Die Sicherung der schulischen Ausbildungsqualität
- Die Förderung eines funktionsfähigen "Frühwarnsystems" bei Schwierigkeiten in der Ausbildung
- Die Förderung von Maßnahmen zur Konfliktlösung
- Die Sicherung der - frühzeitig einsetzenden - Qualität der Prüfungsvorbereitung durch den Betrieb, die Berufsschule und die Auszubildenden selbst.
- Die Intensivierung der Informationen über Ausbildungsberuf, Berufsleben und Ausbildungsbetrieb im Vorfeld der Ausbildung

Zudem sollte das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) ausgeweitet, qualitativ verbessert und intensiver für die Zielgruppe Auszubildende mit Migrationshintergrund genutzt werden. Hierfür sind u.a. notwendig:²

- Einrichtung kleiner Lerngruppen
- Frühzeitiger Beginn und kontinuierliche Lerngruppen

¹ In einer Untersuchung des BIBB nennen 70% aller befragten Jugendlichen, die 2001/ 2002 einen Ausbildungsvertrag gelöst haben betriebliche Gründe hierfür (Schöngen 2003). Betriebliche Gründe werden überdurchschnittlich häufig von Vertragslösern aus Kleinbetrieben angegeben – eine Betriebsgröße in der Jugendliche ausländischer Herkunft überproportional ausgebildet werden.

² Vgl. hierzu auch die Vorschläge im Themenfeld 1 zur Sicherung der Qualität in der beruflichen Grundbildung

- Systematische Sprachförderung
- Der kontinuierliche Einsatz und die Qualifizierung des Lehrpersonals

Durch die konsequentere Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen besteht zudem die Möglichkeit, Betriebe, die bislang keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbilden, für eine Ausbildung dieser Zielgruppe zu gewinnen (Granato 2004).

4. Eine zweite Chance: Berufliche Nachqualifizierung konsequent fördern

Die große Mehrheit junger Menschen mit Migrationshintergrund ohne beruflichen Abschluss verfügt über Arbeitserfahrungen und haben berufliche Kompetenzen erworben. Sie können ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen jedoch nicht hinreichend in den Arbeitsmarkt einbringen. Es ist anzunehmen, dass sie unsichere und wechselnde Arbeitsverhältnisse wie Phasen der Arbeitslosigkeit kennen gelernt haben. D.h. es handelt sich dabei um eine sehr differenzierte Personengruppe, sehr unterschiedliche Lebenslagen, geprägt von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen sowie von „Patchworkbiografien“.

Seit Ende der 90er Jahre werden mangels geeigneter finanzieller Förderinstrumente kaum mehr Maßnahmen zur beruflichen Nachqualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf angeboten. Die Mitte der 90er Jahre durchgeführten BIBB-Modellversuche zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung haben die erfolgreiche Realisierung von Nachqualifizierungsmaßnahmen mit einem Berufsabschluss für lernungsgewohnte junge Erwachsene unter Beweis gestellt.¹ Dabei wurden Modulkonzepte für eine Reihe von Ausbildungsberufen entwickelt und erprobt. Die Ergebnisse dieser erfolgreichen BIBB-Modellversuchsreihe (u.a.) sind jedoch bislang nicht in ein eigenes Förderprogramm gemündet (Gutschow 2006).

Doch rund 2,18 Millionen junge Erwachsene ohne anerkannten Berufsabschluss in Deutschland (25 – 35 Jahre), davon die Hälfte junger Menschen mit Migrationshintergrund, lassen wesentliche Potenziale dieser Generation junger Menschen ungenutzt und schaffen zudem erheblichen sozialen Sprengstoff. Die berufliche Nachqualifizierung sollte daher – möglichst berufsbegleitend – ein weiteres zentrales Anliegen eines Förderprogramms darstellen und einem möglichst großen Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss den Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss ermöglichen. Dies hat auch die Bundesregierung erkannt und die Nachqualifizierung in ihr Regierungsprogramm aufgenommen.

Hierfür ist ein integriertes bundesweites „Förderprogramm zur modularen berufsbegleitenden Nachqualifizierung für junge Erwachsene“ kurz „Förderprogramm zweite Chance“ mit längerer Laufzeit zu empfehlen.²

Nur mit einer soliden Finanzierungsbasis sowie einer Verstetigung der Förderstrukturen in einem integrierten Förderprogramm ist es möglich – unabhängig von den wechselnden Bedin-

¹ Die Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ wurde zwischen 1995 – 2001 durchgeführt, vgl. hierzu Gutschow 2006, Granato/ Gutschow 2004

² Zentrale Elemente sind hierbei u.a.: (1) die Abschlussorientierung d. h. Ziel der Nachqualifizierung ist ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, (2) die Verknüpfung von Arbeiten und Lernen, (3) der Erwerb von beruflichen Fertigkeiten Kenntnissen in überschaubaren Lerneinheiten, die Handlungskompetenz vermitteln (Module), (4) die zielgruppenadäquate Gestaltung und Unterstützung des Lernprozesses sowie die sozialpädagogische Betreuung, (5) Zulassung zur Externenprüfung und angemessene Vorbereitung auf die Prüfung, (6) bei Bedarf kontinuierliche fachsprachliche Begleitung im Verlauf der Nachqualifizierung. Vgl. Gutschow/Rüb 2006, Gutschow 2006, Granato/ Gutschow 2004.

gungen der Arbeitsmarktpolitik bzw. der Landesausgaben - die bildungspolitische Herausforderung einer „zweiten“ Chance für junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss zu meistern. Eine erfolgreiche Umsetzung einer berufsbegleitenden Nachqualifizierung benötigt neben einem solchen Förderprogramm mindestens drei weitere Komponenten für eine erfolgreiche Realisierung (vgl. Granato 2006c, Gutschow 2006):

- Die Einbindung der Betriebe
- Kooperation der Beteiligten vor Ort (Netzwerkstrukturen)
- Die Anpassung und Weiterentwicklung des bisherigen Instrumentariums der berufsbegleitenden Nachqualifizierung sowohl an die Heterogenität der Bildungsvoraussetzungen und Lebenslagen junger Menschen mit Migrationshintergrund als auch an die sich entwickelnden Berufsbilder im dualen System.

5. Anerkennung von Schul- und Berufsbildungsabschlüssen aus dem Herkunftsland

Für junge Menschen mit Migrationshintergrund ist eine Regelung für die Anerkennung schulischer und beruflicher Bildungsabschlüsse aus dem Herkunftsland dringend erforderlich. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Neuzuwanderer – und hier insbesondere späteinreisende Jugendliche und (junge) Erwachsene – die Möglichkeit einer Zertifizierung ihrer schulischen bzw. beruflichen Abschlüsse eröffnet wird (unter Berücksichtigung bestehender EU-Richtlinien). Gleichfalls sind (unbürokratische) Verfahren zur Anerkennung und Zertifizierung der Kenntnisse der Herkunftssprache für diese Zielgruppen erforderlich (vgl. Marincola u.a. 2006: Handlungsempfehlungen vom 10.11.06 für die AG 3).

6. Interkulturelle Potenziale nutzen

Jungen Fachkräften mit Migrationshintergrund gelingt es, erfolgreich ihre interkulturellen Kompetenzen im Berufsalltag einzusetzen und auszuweiten. Betriebe haben einen deutlichen Nutzen hiervon. Allerdings wird ihr Einsatz nicht immer in angemessener Weise wahrgenommen. Hieraus resultieren folgende Handlungsempfehlungen (Settelmeyer u.a. 2006a):

- Unterricht in den Erstsprachen in der allgemeinbildenden Schule (vgl. ausführlich Empfehlungen AG 3 vom 10.11.06: Stanat u.a. 2006; Marincola u.a. 2006).
- Systematische Sprachförderung wie Förderung interkultureller Kompetenzen in der Schule, im Übergangsmanagement sowie im Verlauf und nach der beruflichen Erstausbildung. Insbesondere Förderung von solchen Angeboten, die sich an den berufsspezifischen Erfordernissen orientieren. Bestandteil dieser Angebote sollten auch Reflexionen über die Situation als Minderheitsangehörige und über erlebte Diskriminierungen sowie der Umgang damit sein.
- Sensibilisierung für interkulturelle Kompetenzen, Förderung ihrer Wertschätzung im Bildungs- und Beschäftigungssystem, vor allem in Schule, Übergangsmanagement und beruflicher Ausbildung.

- Explizite Einbeziehung interkultureller Kompetenzen in die Berufsberatung und bei der Erstellung individueller Kompetenzbilanzen/ -profile.
- Ermutigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch in Bewerbungsschreiben und -gesprächen auf ihre interkulturellen Kompetenzen hinzuweisen.
- Verantwortliche in Betrieben sollten in entsprechenden Stellenausschreibungen interkulturelle Kompetenzen ausdrücklich fordern und sie in Bewerbungsgesprächen thematisieren.
- In der Ausbildung sollten - je nach Bedarf - entsprechend der konkreten Ausbildungsanforderungen – interkulturelle Kompetenzen weiterentwickelt werden.

Erst wenn Fähigkeiten und Kenntnisse, die aus dem Migrationshintergrund erwachsen, positiv wahrgenommen werden und eine gesellschaftliche Wertschätzung erfahren, können sie auch als berufliches Potenzial entdeckt und zum Nutzen aller eingesetzt werden:

- Daher ist die dauerhafte Verankerung der Schlüsselqualifikation „interkulturelle/ internationale Kompetenz“ für alle in der beruflichen Ausbildung notwendig. Dies gilt für Lernende und Lehrende (Ausbildungspersonal, Berufsschullehrer u.a.) in der beruflichen Bildung wie für ihre Verankerung in den Ausbildungsordnungen.

7. Ausblick: Berufliche Eingliederung und Weiterbildung von Fachkräften mit Migrationshintergrund sichern

Eine abgeschlossene Berufsausbildung steigert zwar die späteren Arbeitsmarktchancen auch junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund, aber in geringerem Ausmaß als bei der einheimischen Vergleichsgruppe. (Seibert/Solga 2005). Daher gilt es, die Unterstützung und Begleitung junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund über den Einmündungsprozess an der zweiten Schwelle hinaus weiterzuführen. Das qualifizierte Potenzial junger Fachkräfte und Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund ist besser zu nutzen. Hierfür gilt es z.B.

- migrantenoffene Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst zu implementieren sowie
- Wirtschaftsverbände, Betriebe und Verwaltungen für junge Fachkräfte mit Migrationshintergrund als qualifizierte Nachwuchskräfte zu sensibilisieren
- Das interkulturelle Potenzial junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund offensiv zu fördern und zu nutzen (vgl. hierzu Punkt 6).

Die berufliche Weiterbildung ist integraler Bestandteil einer stabilen beruflichen Eingliederung von Fachkräften. Doch in Kursen der beruflichen Weiterbildung sind Migrantinnen und Migranten bislang vergleichsweise selten vertreten: Im Jahr 2003 lag die Teilnahmequote von Ausländern an beruflicher Weiterbildung bei 13% (Deutsche: 27%); speziell in Maßnahmen der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung betrug ihr Teilnehmeranteil 2002 - 2005 jeweils rd. 9 Prozent (Bethscheider/ Schwerin 2006). Daher gilt es, den Anteil von Migrant/inn/en in betrieblicher wie öffentlich geförderter Weiterbildung deutlich zu erhöhen. Das Wissen darüber, was den

Lernprozess von Migranten, die an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, fördert und was ihn erschwert, ermöglicht zudem gezielte Unterstützung und kann darüber hinaus indirekt eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung von MigrantInnen befördern (Bethscheider/ Schwerin 2005, 2006).

8. Berufliche Qualifizierungsnetzwerke lokal und regional fördern

Bewährt hat sich die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen sowie der in diesem Bereich arbeitenden (aus)bildungsrelevanten Institutionen und Träger in einem regionalen bzw. kommunalen Kooperationsverbund. Diese Vernetzung ermöglicht es, eine effektive Bündelung der Ressourcen und eine regionale „Lobby“ für junge Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen, um ihren Zugang zu (beruflicher) Bildung zu verbessern.

Sie haben in kurzen Stichworten - u.a. folgende Aufgaben (Granato 2004):

- Vernetzung lokaler Aktivitäten
- Entwicklung und Koordinierung eines Beratungsnetzwerks unter Beteiligung der Akteure des Arbeits- und Ausbildungsmarktes, des Bildungswesens, der Verwaltung, der Wohlfahrtsverbände und der Migrantenselbstorganisationen. Information, Öffentlichkeitsarbeit und Kooperation mit bereits bestehenden Netzwerken,
- Die Herstellung von Transparenz über Förderstrukturen und lokale/ regionale Angebote für die beteiligten Akteure wie für junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Die Anpassung bzw. Weiterentwicklung vorhandener Beratungs- und Förderangebote ist zentraler Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Zugänge zu Bildung und Ausbildung für die Zielgruppe. Ziel ist die Weiterentwicklung der Regelangebote, um stärker am individuellen Förderbedarf anzusetzen und entsprechende Angebote zu konzipieren und bereitzuhalten.

Diese Netzwerke können dazu beitragen, alle Akteure, die an der (beruflichen) Bildung junger MigrantInnen beteiligt sind, an einen gemeinsamen Tisch zu bringen, um eine nachhaltige Entwicklung in ihrer Region anzustoßen. Insbesondere die bereits vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vorgeschlagene Unterstützung von Betrieben durch "externes Ausbildungsmanagement", das von erfahrenen Bildungsdienstleistern wahrgenommen werden kann, würde dazu beitragen, bestehende Barrieren zu überwinden, d.h. Betriebe als aktive Partner zu gewinnen, und ihnen die Lösung ggf. auftretender Probleme mit den Jugendlichen nicht allein zu überlassen.

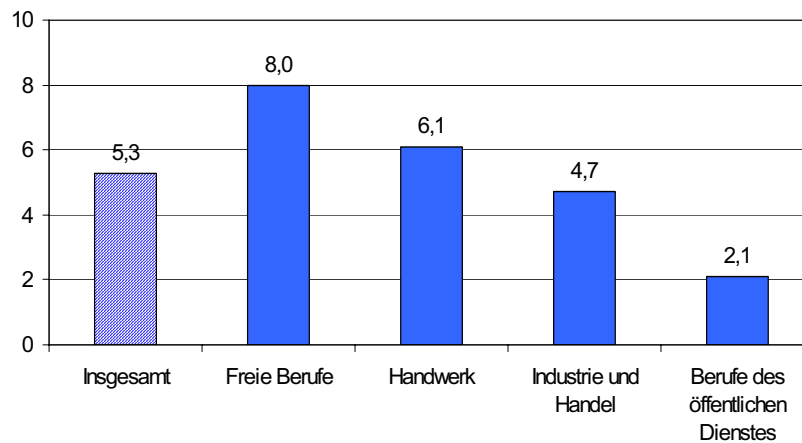
Überdies können in lokalen und regionalen Netzwerken die erforderlichen Strukturen für ein professionalisiertes Übergangsmanagement besser hergestellt werden als es mit Hilfe zentraler Strukturen möglich wäre.

Für den nachhaltigen Erfolg solcher Kooperationsnetzwerke wäre allerdings eine dauerhafte Institutionalisierung von Vorteil. Mit Hilfe des Programms JOBSTARTER könnten hier weitere Erprobungen gefördert werden. Die Schaffung, Förderung und Ausweitung von Netzwerkstrukturen ist für alle in den Punkten 1 – 7 genannten Handlungsfelder nötig.

Als ein erfolgreiches Beispiel für die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen sind die „BQN's“ zu nennen, die im Rahmen des Programms "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wurden (vgl. BMBF 2006b).

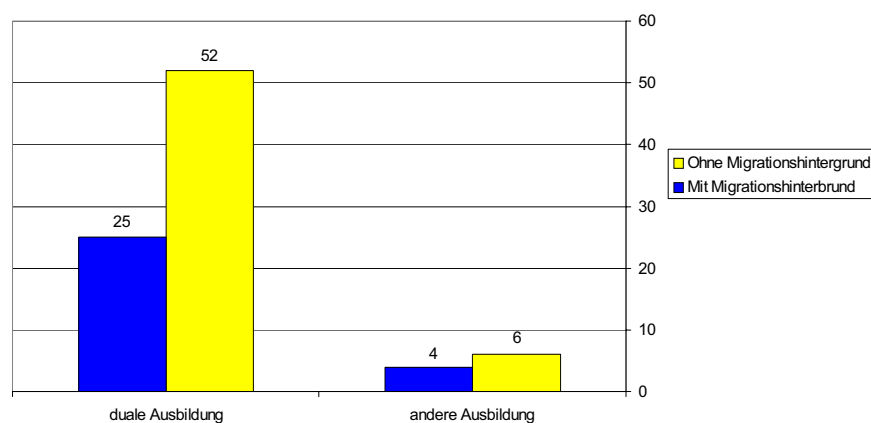
Anhang

Übersicht 1: Anteil ausländischer Auszubildender nach Ausbildungsbereichen in Westdeutschland – 2005 – in %



Quelle: Statistisches Bundesamt, BIBB, Schaubilder zur beruflichen Bildung

Übersicht 2: Berufswege von SchulabsolventInnen 2005, die sich im Frühjahr 2005 für eine duale Ausbildung interessierten



Quelle: BIBB-Schulabsolventenbefragung 2005; Berufsbildungsbericht 2006

Literatur

- Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (Hrsg.) 2005: Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen: Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik. Bildungsreform Band 14. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin. (Download unter: http://www.bmbf.de/pub/bildungsreform_band_vierzehn.pdf; Stand 25.07.06)
- Auernheimer, Georg (Hrsg.) 2006: Schieflagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder. Opladen
- Bednarz-Braun, Iris; Bischoff, Ursula 2004: Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur: wie kommen sie im betrieblichen Alltag miteinander aus?. Erste Ergebnisse einer mündlichen Befragung von Auszubildenden aus vier Großbetrieben. In: Deutsches Jugendinstitut. München (download unter: <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=409>, Stand: 28.06.06).
- Beicht, Ursula; Berger, Klaus 2006: Ausbildungsprogramm Ost im Urteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3.
- Bethscheider, Monika; Schwerin, Christine 2006: Kompetent mit Heterogenität umgehen! Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Bethscheider, Monika; Schwerin, Christine 2005: Lerngruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft. Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6
- Boos-Nünning, Ursula 2006: Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten – ein vernachlässigtes Potential für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O.. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Boos-Nünning, Ursula; Karakasoglu, Yasemin 2004: Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischen, jugoslawischen, türkischem und Aussiedlerhintergrund. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006: Exzellenz in Bildung und Forschung – mehr Wachstum und Innovation. Leitlinien zur Bildungs- und Forschungspolitik. Bonn Stand: Februar 2006. in: www.bmbf.de/ausbildungs-und-forschungspolitik.pdf (Stand 24.04.06).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006a: Berufsbildungsbericht. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006b: Modelle und Strategien zur Verbesserung der Bildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Band III der Schriftenreihe zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderungsbedarf. Bonn, Berlin. BMBF, Referat Öffentlichkeitsarbeit.

- Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd 2005: „Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Die Situation auf dem Lehrstellenmarkt aus Sicht der Lehrstellenbewerber. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, S. 10 – 13. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06).
- Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd; (Hrsg.) 2006: Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld.
- Euler, Dieter; Severing, Eckart 2006: Differenzierte Wege in der Berufsausbildung. Nürnberg, St. Gallen
- Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Friedrich, Michael 2006: Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3
- Fürstenau, Sara 2004: Transnationale (Aus-)Bildungs- und Zukunftsorientierungen. Ergebnisse einer Untersuchung unter zugewanderten Jugendlichen portugiesischer Herkunft. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 7. Jg., H 1, S. 33-57
- Gogolin, Ingrid 2006: Chancen und Risiken nach PISA - über die Bildungsbeteiligung von Migrant*innen und Reformvorschläge. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) 2006: a.a.O.
- Gogolin, Ingrid; Neumann, Ursula; Roth, Hans-Joachim 2003: Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Gutachten erstellt im Auftrag der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung)
- Goldberg, Andreas; Mourinho, Dora; Kulke, Ursula 1995: Arbeitsmarkt – Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland. Veröffentlichung des internationalen Arbeitsamtes (IAA). Genf.
- Gomolla, Mechthild 2006: Fördern und Fordern alleine genügt nicht! Mechanismen institutioneller Diskriminierung von Migrant*innen und -jugendlichen im deutschen Schulsystem. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) 2006: a.a.O.
- Granato, Mona 2006: Ungleichheiten beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung: Entwicklungen und mangelnde Perspektiven für junge Menschen mit Migrationshintergrund. In: Deutsches Jugendinstitut: Thema 2006/07: Herausforderung Integration. Der Blick von aussen I. (<http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=6111&&Jump1=LINKS&Jump2=31>; Stand 29.11.06)
- Granato, Mona 2006a: Junge Frauen mit Migrationshintergrund – wenig Aussicht auf eine berufliche Ausbildung? In: Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Ausbildung von Frauen. Ergebnisse aus dem BIBB. Bielefeld
- Granato, Mona 2006b: Zunehmende Chancenungleichheit für junge Menschen mit Migrationshintergrund – auch in der beruflichen Bildung? In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): a.a.O.
- Granato, Mona 2006c: Aussichten auf eine „zweite“ Chance? Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Menschen mit Migrationshintergrund realisieren. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)

- Granato, Mona 2004: Feminisierung der Migration - Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. In: www.bibb.de/de/4925.htm)
- Gutschow, Katrin 2006: Eine zweite Chance: Abschlussorientiert - berufsbegleitend - modular: das Konzept der Nachqualifizierung In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Gutschow, Katrin; Rüb, Herbert 2006: Abschlussbezogene Nachqualifizierung im Spannungsfeld aktueller Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP). Heft 1.
- Haerberlein, Urs; Imdorf, Christian; Kronig, Winfried 2005.: Verzernte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt.. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 1
- Hummrich, Merle 2004: Bildungserfolg trotz Schule: Über pädagogische Erfahrungen junger Migrantinnen. In: Liegle, Ludwig; Treptow, Rainer (Hrsg.): Welten der Bildung in der Pädagogik der frühen Kindheit und in der Sozialpädagogik, S.140-153. Freiburg
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) 2006: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder; Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn
- OECD 2006: Wo haben Schüler mit Migrationshintergrund die größten Erfolgschancen? Eine vergleichende Analyse von Leistung und Engagement in PISA 2003. In: <http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/2/57/36665235.pdf> (Stand.24.05.06)
- Quante-Brandt, Eva 2000: Qualitätsverbesserung in der handwerklichen Berufsausbildung – Ausbildungsabbruch vermeiden. In: Rützel, Josef (Hrsg.): Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsausbildung. Bielefeld.
- Quante-Brandt, Eva; Rosenberger, Silvia; Breden, Manfred 2006: Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Bremer Beiträge zur Praxisforschung (1/2006). Bremen: Universität Bremen, 2006
- Reißig, Brigitte; Gaupp, Nora; Hofmann-Lun, Irene; Lex, Tilly 2006: Schule und dann? Schwierige Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung. Deutsches Jugendinstitut. Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit. München.
- Schaub, Günther 1991: Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin.
- Schittenhelm, Karin 2005: Statuspassagen. Junge Migrantinnen und Einheimische zwischen Schule und Berufsausbildung, Wiesbaden
- Schöngen, Klaus 2003: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5
- Seibert, Holger; Solga, Heike 2005: Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 5

- Settelmeyer, Anke; Hörsch, Karola; Dorau, Ralf 2006: Interkulturelle Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Einsatz und Wahrnehmung. In: Berufsbildung, Heft 97/98
- Settelmeyer, Anke; Dorau, Ralf, Hörsch, Karola 2006a: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.
- Settelmeyer, Anke; Hörsch, Karola; Dorau, Ralf 2006b: Die Wahrnehmung interkultureller Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund fördern! In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Soja, Eva-Maria; Schulze, Erika 2006: Verschlungene Bildungspfade. Über die Bildungskarrieren von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) 2006: a.a.O.
- Solga, Heike 2005: Ohne Abschluss in der Bildungsgesellschaft. Opladen
- Stanat, Petra 2006: Schulleistungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund: Die Rolle der Zusammensetzung der Schülerschaft. In Baumert, Jürgen; Stanat, Petra; Watermann, R. (Hrsg.): Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen: Differentielle Bildungsprozesse und Probleme der Verteilungsgerechtigkeit. Vertiefende Analysen im Rahmen von PISA 2000. Wiesbaden
- Troltsch, Klaus 2006: 1,6 Millionen Jugendliche im Abseits? Strukturelle Ausbildungslosigkeit in Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3
- Uhly, Alexandra 2006: Neue Berechnungsweise der Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3.
- Uhly, Alexandra; Granato, Mona 2006: Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3.
- Ulrich, Joachim Gerd; Granato, Mona 2006: „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Wagner, Sandra J. 2006: Ohne Abschluss ins Berufsleben starten. Ergebnisse einer Längsschnittanalyse zu Jugendlichen, die eine zweite Chance benötigen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3

Statement

Prof. Dr. Klaus Klemm, Universität Duisburg-Essen

In Abstimmung mit dem Beitrag von Frau Granato und Herrn Paulsen konzentriere ich mich in diesem knappen Statement auf drei Themen, die dem Maßnahmebereich zuzuordnen sind. Dabei handelt es sich um die Aspekte:

- Förderung der ‚vergessenen Jahrgänge‘
- Ergänzung des Dualen Systems
- Sicherung der ‚Demographierendite‘ für das Bildungssystem

Förderung der ‚vergessenen Jahrgänge‘

Jährlich treten – folgt man den Daten des Jahres 2004 - etwa 84% der Schulabsolventen ohne und etwa 52% der Absolventen mit Hauptschulabschluss in das ‚Übergangssystem‘ ein. (vgl. Bildungsbericht, 2006, S. 83). Bezogen auf die aktuellen Absolventenzahlen bedeutet dies, dass derzeit knapp 200.000 Jugendliche aus dem Kreis der Schulabsolventen eines Entlassjahrgangs in das Übergangssystem wechseln. Bei der derzeitigen Jahrgangsstärke der Sechzehnjährigen von etwa 970.000 ist dies ungefähr ein Fünftel (21%) eines Altersjahrgangs, das nach der Schule auf dem direkten Weg in dieses Übergangssystem wechselt. Dies entspricht in etwa der in den PISA-Studien genannten Anteilswerten für die ‚Risikogruppe‘. Wie hoch der Anteil der Migranten in dieser Gruppe der Wechsler in das Übergangssystem ist, lässt sich nicht angeben. Sicher aber ist, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in dieser Gruppe überrepräsentiert sind.

Nahezu alle Maßnahmen, die im Gefolge der PISA-Debatten geplant, z. T. ja bereits eingeleitet sind, erreichen, wenn es gut kommt, dass die nachwachsenden Schuljahrgänge geringere Anteile von Jugendlichen der Risikogruppe stellen werden, dass höhere Anteile von Ihnen – falls es Ausbildungsangebote geben wird – im Stande sein werden, diese anzunehmen und die Ausbildung dann auch erfolgreich abzuschließen. Was diese Nach-PISA-Maßnahmen aber kaum erreichen werden, ist dies: Sie werden kaum verhindern können, dass sich die Lage der Kinder und Jugendlichen, die jetzt schon im Schulsystem lernen, die Lage der vergessenen Jahrgänge also, nicht verbessern wird. Daher muss stärker als bisher darüber nachgedacht werden, wie diese Gruppe gefördert werden kann.

Dazu soll ein Ansatz skizziert werden: Im Vollzeitschulbereich, zu dem das Übergangssystem zu zählen ist, werden je Schüler bzw. je Schülerin jährlich 5.200 € insgesamt und darin etwa 4.100 € Personalmittel verausgabt. Bei einem Ausgabenansatz von 50.000 € je Lehrerstelle bedeutet dies, dass je Jugendlichen im Übergangssystem 2 Lehrerwochenstunden jährlich ‚verbraucht‘ werden. Zu überlegen wäre, ob dieser ‚nachsorgende‘ Ressourceneinsatz nicht besser präventiv erfolgen sollte. Dies soll exemplarisch gerechnet werden:

Wenn von einer Hauptschulklasse, in der im Bundesdurchschnitt jeder zweite Lernende zur Risikogruppe zählt, mit 26 Schülern und Schülerinnen ausgegangen wird, so würde für die 13 Risikoschüler (den ‚Kandidaten‘ für das Übergangssystem) bei einem präventiven Einsatz der Jahresausgaben des Übergangssystems 26 Lehrerwochenstunden (oder auch Stunden für anderes pädagogisches Personal der Jugendhilfe sowie der Schulsozialarbeit) zur Verfügung stehen. Würden diese Unterrichtsstunden auf die fünf Hauptschuljahrgänge 5 bis 9 gleichmäßig verteilt, ergäbe dies je Schuljahr etwa fünf zusätzliche Lehrerstunden je Jahrgang und Klasse. Die könnten der gezielten Förderung der potenziellen Risikoschüler nützlich sein, einer Förderung, von der im Übrigen auch der leistungsstärkere Teil der Hauptschulklassen profitieren würde.

Dieses hier knapp skizzierte Modell, das kurzfristiger als die erst langfristig wirkenden PISA-Folge-Maßnahmen greifen könnte, ist in zweierlei Hinsicht voraussetzungsstark:

- Zum einen bedarf es zu seiner Umsetzung einer Doppelfinanzierung während einer Übergangszeit: Der Aufbau des in den Schulen präventiv tätigen Personals könnte erst nach fünf Jahren durch einen Abbau im Übergangssystem gegen finanziert werden.
- Zum anderen macht dieses Modell nur dann Sinn, wenn das Verfehlen der Einmündung in Berufsausbildung seine Ursache überwiegend in der fehlenden Ausbildungsfähigkeit, nicht aber (auch) in fehlenden Ausbildungsplätzen hat.

Ergänzung des Dualen Systems

Das ‚Schulberufssystem‘, um in der Sprache des Bildungsberichts zu bleiben, der vom Dualen System, vom Schulberufssystem und vom Übergangssystem spricht, nimmt derzeit etwa 17% der Neuzugänge in dieses Gesamtsystem auf. Diese Quote ist in den vergangenen zehn Jahren stabil geblieben. Wer nicht in das Duale System und nicht in das Schulberufssystem gelangt, findet den Weg in das Übergangssystem.

Seit den siebziger Jahren beobachten wir – mit starken Schwankungen, aber immer präsent – eine Mangelsituation im Bereich der Ausbildungsplätze des Dualen Systems, eine Mangelsituation, die weder durch demographische Entwicklungen noch durch Konjunkturerholungen grundsätzlich hätte behoben werden können. Dass dies auch in der Zukunft kaum anders sein wird, belegt die folgende Überlegung:

- In den Jahren bis 2020 (folgt man der gerade für Deutschland vorgelegten 11. Koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung) werden wir einen demographischen Rückgang der drei Altersjahrgänge von 16 bis unter 19 Jahren erleben: bis 2010 auf 85%, bis 2015 auf 83% und bis 2020 auf 75% des Wertes von 2006. Dieser Rückgang, auf den sich gerne die hoffnungs- und erwartungsvollen Blicke richten, wird allerdings für die Jahre ab 2011 durch die Verkürzung der gymnasialen Schulzeit von neun auf acht Schuljahre wieder abgeschwächt: Wenn in den einzelnen Bundesländern, die die Verkürzung beschlossen haben, ab 2011 sukzessive zwei Entlassjahrgänge der Abiturienten in das Berufsbildungssystem der Hochschulen, des Dualen Systems und des Schulberufssystems drängen werden, muss es zu einem heute quantitativ schwer abschätzbaren Verdrängungsprozess zu Lasten der Absolventen ohne und mit Hauptschulabschluss kommen. Dies wird insbesondere auch deshalb so eintreten, weil die Hochschulen auf den

zusätzlichen Andrang von zwei Abiturientenjahrgängen überhaupt nicht vorbereitet sind und sein werden.

- Gleichwohl: Trotz der Konterkarierung durch die Schulzeitverkürzung in den Gymnasien bringen die kommenden Jahre eine demographisch bedingte Entlastung. Es besteht aber Grund zu der Annahme, dass parallel zu dieser Entlastung die Zahl der Ausbildungsplätze im Dualen System weiter abnehmen wird. Martin Baethge schreibt dazu in seiner jüngst für die Friedrich-Ebert-Stiftung erstellten Studie zur beruflichen Bildung in Deutschland: „Der Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft trifft das duale System in doppelter Weise empfindlich: zum einem durch die mit ihm verbundenen Rationalisierungsprozesse im verarbeitendem Gewerbe insofern ist es auch nicht verwunderlich, dass die Facharbeiterausbildung zurückgeht. Zum anderen dadurch, dass der Dienstleistungssektor traditionell weniger stark als das verarbeitende Gewerbe im dualen System ausgebildet hat...“ (S. 18 – unveröff.).

Wenn aber die demographische Entlastung geringer als angenommen ausfallen wird und wenn die Hoffnung auf eine wenigstens stabile Entwicklung der Zahl der jährlich neu besetzbaren Ausbildungsplätze trügerisch ist, dann bedarf es, sofern es um die Verbesserung der Ausbildungschancen insbesondere der Jugendlichen mit Migrationshintergrund geht, eines verstärkten Ausbaus des Schulberufssystems.

Sicherung der Demographierendite für das Bildungssystem

Auch wenn es unstrittig ist, dass es effizientere Modalitäten der Bildungsfinanzierung als die in Deutschland praktizierten gibt, gilt doch auch: Probleme des deutschen Bildungssystems lassen sich bei Fortschreibung der Unterfinanzierung dieses Systems nicht grundlegend lösen. Maßnahmen, die den Integrationsprozess Jugendlicher mit Migrationshintergrund voranzutreiben geeignet sind, benötigen für eine Umstellungsphase und zum Teil auch auf Dauer erhöhte Ressourcen. Wenn dies so ist, so muss darauf geachtet werden, dass die auf Deutschland zukommende demographische Entlastung und die mit ihr verbundene ‚Demographierendite‘ nicht zu einem Abzug finanzieller Ressourcen aus dem Bildungssystem genutzt wird. Die Ersparnis, die im Bildungssystem erwirtschaftet werden könnte, wenn alle Versorgungskennziffern konstant gehalten und wenn dann die Ausgaben entlang der demographischen Entwicklung zurückgeführt würden, beträgt nach einer Modellrechnung für das Jahr 2015 in Preisen des Jahres 2002 allein im Schulbereich 8 Milliarden Euro je Jahr (Klemm 2005, S. 55; ähnlich Prognos AG 2006).

Mit Blick auf die Finanzierungsengpässe wird es wichtig sein, hinsichtlich dieser ‚frei‘ werdenden Mittel deutlich zu machen, dass sie im Bildungssystem verbleiben müssen und wo sie da prioritär einzusetzen sind – auch wenn diese Mittel nur einen Teil der Finanzierungsprobleme bei der Durchführung unerlässlicher Maßnahmen lösen können.

Statement

Ludwig Georg Braun, Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Die öffentliche Diskussion in Deutschland zum Thema Integration von Migranten wird weitgehend von negativen Aussagen geprägt. Dabei wird übersehen, dass die Integration in vielen Fällen durchaus erfolgreich verläuft. Zumindest gilt das für die Integration in den Unternehmen, wie die Ergebnisse einer Umfrage zeigen, die der DIHK kürzlich bei rund 1.250 Unternehmen aus dem IHK-Ehrenamt durchgeführt hat.

Die Erfahrungen der Unternehmen mit der Integration von Mitarbeitern und Auszubildenden ausländischer Herkunft sind demnach überwiegend positiv. Die Mehrheit der Unternehmen gibt an, dass diese zumindest in aller Regel problemlos funktioniert.

Besonders positiv ist diese Einschätzung bei den höher Qualifizierten. Hier liegt der Anteil der Unternehmen mit positiven Erfahrungen bei 87 Prozent. Nur knapp 11 Prozent sehen die Integration von höher Qualifizierten manchmal problematisch und weniger als 2 Prozent geben an, dass die Integration von höher Qualifizierten häufig oder immer problematisch ist.

Die Erfahrungen mit geringer Qualifizierter sind demgegenüber etwas schlechter, insgesamt entsteht aber auch hier das Bild einer überwiegend problemlosen Integration. Gut 61 Prozent der Unternehmen sehen eine durchweg oder in aller Regel problemlose Integration. Weitere 31 Prozent schätzen die Integration als manchmal problematisch ein.

Fasst man die Unternehmensantworten zu einer Gesamtnote zusammen, so erhält die Eingliederung von höher Qualifizierten eine 1,7 und die von geringer Qualifizierten eine 2,4. Insgesamt vergeben die befragten Unternehmen also gute Noten für die Integration der Mitarbeiter ausländischer Herkunft.

Das Ergebnis mag viele verwundern, mich nicht. Die B. Braun AG ist ein weltweit agierendes Unternehmen mit einer Vielzahl ausländischer Mitarbeiter in 190 internationalen Tochtergesellschaften. Ich selbst weiß erst gar nicht, wie viele unserer Mitarbeiter in Deutschland einen Migrationshintergrund haben.

Wer allerdings Negatives sehen will, findet auch in dieser Umfrage Fakten. immerhin belegen die Auswertungen, dass rund 12 Prozent aller Betriebe häufig oder immer Probleme bei der Integration von geringer qualifizierten Mitarbeitern mit Migrationshintergrund sehen.

Die Ergebnisse zeigen jedoch insgesamt: Haben es Migrantinnen und Migranten erst einmal geschafft, dauerhaft in Arbeit und Beschäftigung zu kommen, ist die Integration in den Unternehmen überwiegend problemlos. Die größten Probleme bereiten allerdings die Migranten, die es nicht schaffen, in Ausbildung und Beschäftigung zu gelangen.

Hier müssen wir deshalb ansetzen – und zwar möglich früh. Ich kann das bei der letzten Sitzung dieser Arbeitsgruppe formulierte Programm für die schulische und vorschulische Bildung nur unterstreichen. Wie in der Medizin gilt: Früherkennung und Vorsorge sind der Königsweg.

Zum Thema der heutigen Sitzung möchte ich die Ergebnisse der Wissenschaft um einige Einschätzungen aus der Praxis ergänzen. Die Probleme beim Übergang von der Schule in die Ausbildung haben in den letzten Jahren zugenommen. Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Sie haben mit der schlechten wirtschaftlichen Entwicklung zu tun, aber auch mit einer zunehmenden Diskrepanz zwischen den Anforderungen in der Ausbildungsordnungen und der Leistungsfähigkeit vieler Schulabgänger. Die vorgestern veröffentlichten Ausbildungszahlen belegen im Übrigen, dass die Unternehmen keineswegs ausbildungsmüde sind, sondern wieder mehr ausbilden, sobald sich ihre wirtschaftliche Lage gebessert hat.

Die Entwicklung in den zurückliegenden Jahren hat dazu geführt, dass die Ausbildungsbetriebe sich die aus ihrer Sicht besseren Jugendlichen aussuchen konnten. Zurück blieben Schulabgänger, bei denen die Betriebe ein zu großes Risiko für eine erfolgreiche Ausbildung sahen. Von diesem Prozess waren insbesondere auch ausländische Jugendliche betroffen.

Es gibt unterschiedliche Gründe für die Zurückhaltung vieler Betriebe gegenüber Bewerbern mit Migrationshintergrund. Wie beim Übergang von der Grundschule in weiterführende Schulen sind die Ursachen wohl zu einem größeren Teil durch Leistungsunterschiede gegenüber deutschen Bewerbern erklärbar. Für einen kleineren Teil fehlt es jedoch an ausreichend fundierten Erklärungen.

Ich sehe vor allem einen Erklärungsansatz: Es fehlt den Migranten ein Beziehungsnetzwerk oder - salopp formuliert - das Vitamin B. Leistungsschwache deutsche Jugendliche erhalten oftmals trotz aller Defizite einen Ausbildungsplatz, weil Eltern und Verwandte als Mitarbeiter oder Kunde eines Unternehmens Einfluss auf deren Einstellungsentscheidung nehmen können.

Die unter den Auszubildenden in deutschen Betrieben nicht seltenen so genannten Kukis (Kundenkinder) und Mikis (Mitarbeiterkinder) sind überwiegend deutsche Kinder ohne Migrationshintergrund. Die mangelnde Einbindung der Migranten in solche Netzwerke wirkt tendenziell diskriminierend, ohne dass ein böser Wille dahinter steht.

Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie wächst zwar stetig, ihre Bedeutung für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist aber noch zu gering, um hier ausgleichend wirken zu können. Bei meinen regelmäßigen Gesprächsrunden mit den Vertretern der deutsch-ausländischen Unternehmerverbände steht das Thema Ausbildung stets im Vordergrund, wobei uns bewusst ist, dass die Auszubildenden in ausländischen Unternehmen nicht nur Migranten sein sollten.

Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen auch, dass es der Mehrzahl der befragten Unternehmen bewusst ist, dass kulturelle Vielfalt in der Belegschaft die Innovationsfähigkeit und Kreativität fördert. Rund 55 Prozent gaben an, dass sie die speziellen Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer Mitarbeiter und Auszubildenden ausländischer Herkunft nutzen.

Ich bin mir im Klaren darüber, dass längst noch nicht alle Unternehmen den Wert des interkulturellen Kapitals von Migranten erkannt haben. Hier können sicher auch die Wirtschaftsorganisationen dazu beitragen, dass mehr Betriebe diese Vorteile erkennen. Gleichzeitig müssen wir dar-

auf hinwirken, dass noch immer bestehende Vorbehalte gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund abgebaut werden.

Angesichts der demografischen Entwicklung mit einem permanent steigenden Anteil der jugendlichen Migranten und der wachsenden Bedeutung dieser gewichtigen Gruppe, ist es für viele Betriebe lebensnotwendig, sich auf diese Zielgruppe einzustellen. Ob sie wollen oder nicht: In 10 oder 20 Jahren werden viele Betriebe nur noch die Wahl haben zwischen einem Auszubildenden mit Migrationshintergrund oder keinem Auszubildenden.

Statement

Kemal Şahin, Türkisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer

Das heutige Treffen und die daraus folgenden Aktivitäten zählen wir gerne zu den ersten Früchten aus der weisen Entscheidung durch Bundeskanzlerin Frau Dr. Merkel, das Thema „Integration“ bei einem Gipfeltreffen im vergangenen Sommer mit den prominenten Vertretern der betreffenden Bevölkerungsgruppen, Organisationen und öffentlichen Stellen sowie den politischen Amtsträgern gemeinsam zu erörtern.

Grundsätzliches zur Integrationsproblematik:

Migranten sind ein untrennbarer Bestandteil der bundesrepublikanischen Realität. Sie sind aus unterschiedlichen Motiven nach Deutschland gekommen. Integration, um die es zurzeit geht, hat einen relevanten Bezug in den letzten 45 Jahren.

Wie jede grundlegende Behandlung benötigt auch diese Problematik eine genaue Ursachenforschung, die die gesellschaftlich-sozialen Ereignisse der Migration in einem richtigen historischen Bezug und dem dazugehörigen Kontext analysieren sollte.

Wir, ich kann es für viele Unternehmer und Geschäftsleute mit Migrationshintergrund sagen, können und wollen in diesem Zusammenhang als Wirtschaftsakteure mit sozialer Verantwortung einerseits und als Eltern von Kindern und Jugendlichen andererseits, die in diesem Land aufwachsen, unseren positiven Beitrag leisten. Wir unterstreichen dabei, dies bereits auch schon intensiv zu tun.

Einige Positionen zur Integrationsproblematik:

Unseres Erachtens haben die Wirtschaft und die wirtschaftlichen Aktivitäten in einem hohen Maß eine integrative Eigenschaft. So waren die so genannten türkischen „Gastarbeiter“ in den zurückliegenden Jahrzehnten ein sehr wesentlicher Produktionsfaktor einer hoch entwickelten Industrienation. Sie waren in den Prozessen der weltweit am weitesten fortgeschrittenen Industrieproduktionen und Dienstleistungsbranchen als hoch gelobte Arbeitskräfte voll integriert.

Obwohl bis zum Beginn der 80'er Jahre gewerbliches Handeln und Selbständigkeit untersagt waren, haben sich die unternehmerischen Aktivitäten der Türken rasant entwickelt. So sind sie auch als Unternehmer, deren Zahl sich mittlerweile auf knapp 70.000 beläuft mit einem Jahresumsatz von 30 Milliarden € und rund 400.000 Mitarbeitern, ein wichtiger Bestandteil der deutschen Wirtschaft.

Die Wirtschaft verbindet und schafft eine sehr gute Basis für die Integration. Wir als Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft aus den beiden Ländern verstehen uns viel leichter und schneller. Kulturelle Vorurteile bei global aktiven Unternehmern bestehen nicht, vielmehr werden kulturelle Unterschiede positiv und als WIN-WIN für alle Beteiligten, beim Unternehmer wie bei den Angestellten, eingesetzt.

In diesem Sinne übernehmen wir auch dementsprechend eine wichtige Verantwortung. Mit diesem Bewusstsein sind wir im Bereich der beruflichen Ausbildung aktiv tätig, denn unsere Kinder und Jugendlichen gestalten die Realität dieses Landes mit. Dies wird immer markanter, da deren Zahl von Tag zu Tag ansteigt. Bereits ein Drittel der heranwachsenden Jugend unter 6 Jahren hat einen Migrationshintergrund. Es ist dringend an der Zeit diese demographischen Herausforderungen anzugehen und richtig zu investieren in deren Bildung und Ausbildung für die Zukunft des Standortes Deutschland. Hierzu zählt auch eine gezielte Informations- und Motivationspolitik gleichsam an die Eltern und an die Jugendlichen.

Es ist bekannt, dass die demographischen Veränderungen der nächsten Jahre eine sinkende Zahl an Fachkräften ebenso wie einen akuten Nachwuchsmangel mit sich bringen. Auch deswegen ist Ausbildung der gesamten Jugend der Kernfaktor und wichtig für die gesellschaftliche Struktur und Zukunft im deutschen Arbeitsmarkt. Migranten-Jugendlichen ebenso wie neuen Zuwanderern kommt eine Schlüsselrolle zu, die es gilt bestens durch Bildung zu rüsten und vorzubereiten auf die neuen gesamtwirtschaftlichen Herausforderungen.

Dass sich diese Investition lohnt, das sehe ich selbst. Den Erfolg und das stetige Wachstum seit Gründung meines Unternehmens Sahinler Holding im Jahre 1982 verdanke ich nicht zuletzt dem Umstand, dass in meinen Niederlassungen in 14 Ländern sich über 12.000 Menschen unterschiedlicher Kulturen wieder finden, die gemeinsam, integriert und bestens ausgebildet an unseren Zielen arbeiten. Von unseren rund 100 Auszubildenden allein in Deutschland sind 40% ausländischer Herkunft, darunter 30% Türken. Unser Unternehmen profitiert schon während der Ausbildung dieser zukünftigen Manager von einer besseren Verständigung durch mindestens Bilingualität und dem Feingefühl ihres multikulturellen Hintergrunds.

Dieser Hintergrund ist ein Abbild Europas, die gute Ausbildung der Jugend gleichsam die richtige Zukunft für die Unternehmer im globalisierten Wirtschaftsraum. In unserem Unternehmen sind seit Gründung nie Schwierigkeiten oder Probleme durch Verschiedenheit von Kultur oder Sprache entstanden. Vielmehr erreichen wir durch Teilhabe, durch Partizipation an der Wertschöpfung, von vorne herein den Abbau jeglicher Vorurteile. Wir kommen uns über den Geschäftsalltag immer näher und gewinnen alle durch Übernahme des Positiven von dem vermeintlich Anderen.

Unsere Anforderungen richten sich an beide Seiten. Zum einen haben die türkischen Eltern die Pflicht und die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die Kinder unbedingt den Kindergarten besuchen und gut Deutsch lernen. Die Eltern haben weiterhin die Verantwortung sich im gesamten Ausbildungsprozess um die schulischen Angelegenheiten ihrer Kinder zu kümmern. Hierzu gehört auch, mit den Lehrern Kontakt zu pflegen und auf jeden Fall zu den Elternabenden zu gehen.

Auf der anderen Seite haben die Zuständigen dafür zu sorgen, dass die Erzieherinnen und die Erzieher in den Kindergärten das pädagogische Wissen und die erforderlichen Eigenschaften sowie Qualifikationen besitzen, um sprachbenachteiligten und aus einem anderen Kulturkreis stammenden Migrantenkindern Deutsch beizubringen. Eine gute schulische oder berufliche Ausbildung ist eine Grundvoraussetzung, sowohl in der Arbeitswelt als auch in der Gesellschaft existieren zu können.

Beispielhaft hat die TD-IHK das Ausbildungsprojekt „1.000 neue Ausbildungsplätzen in türkischstämmigen Betrieben“ mit Unterstützung des Bundes und der Europäischen Union im Jahre

2005 gestartet. Zielregion dieses Projektes ist hauptsächlich die Kern-Region Köln, Wuppertal, Solingen, Bonn, Bergisch-Gladbach, und Leverkusen.

In diesem Zusammenhang wird dieses Projekt durch die BTEU (Bund Türkischer Unternehmer in Europa – TD-IHK-Mitglied) in Hannover zeitgleich umgesetzt und seit Mitte 2006 durch das BWK (Bildungswerk in Kreuzberg - TD-IHK-Mitglied) in Berlin implementiert.

In der Weiterführungsphase kamen dieses Jahr die Regionen Rhein-Sieg-Kreis sowie die dazu zählenden Einzugsgebiete und auch Düsseldorf dazu. In der kurzen Projektlaufzeit von 22 Monaten haben wir allein im Kölner Raum über 200 neue Ausbildungsplätze geschaffen, die nicht nur türkischen Migrantenkindern sondern auch den deutschen Berufsschülern zugute kamen. Zählt man die Projekte in Hannover und Berlin dazu, so sind es sogar knapp 500 neue Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Migrationshintergrund die dem starken Engagement der Ausbildungsmanager zuzuschreiben sind.

Diese Zahlen und unsere Vorgehensweise bei der Gewinnung neuer Ausbildungsplätze insbesondere durch den Einsatz von mindestens bilingualen Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern mit Migrationshintergrund motivieren auch weitere Projekte und Unternehmen dazu unserem Beispiel zu folgen. Auch das freut uns sehr und bestärkt uns in unseren Bestrebungen.

Mit besonderer Betonung weise ich darauf hin, dass Integration auch für die jungen Menschen ein immanentes Thema ist, die die deutsche Sprache bestens beherrschen, sogar eindeutig besser als der Durchschnitt, die sehr gute Hochschulausbildung genossen haben und bei namhaften Firmen beschäftigt sind. Ferner haben viele Akademiker mit Migrationshintergrund Schwierigkeiten, aufgrund ihrer anderen Herkunft und fremdartigen Namen eine Anstellung zu finden.

In diesem Kontext wurde auf die Initiative einiger TD-IHK-Mitglieder hin im Jahre 2006 eine Organisation unter dem Namen „Die Türkisch-Deutsche Studenten und Akademiker Plattform“ kurz „TD-Plattform“ gegründet. Das Ziel dieser Plattform ist, Studenten, Akademiker und hochkarätige Personen aus Wirtschaft und dem öffentlichen Leben auf einer gemeinsamen Plattform zu vereinigen und ihren Mitgliedern die Möglichkeit zu geben, Karrierechancen zu ergreifen. Zudem ist es ein großes Anliegen der TD-Plattform, ihren Mitglieder in ihrer persönlichen Weiterentwicklung eine Stütze zu sein. Hochschulprofessoren, Vorstände namhafter deutscher Firmen und türkischen NGOs sowie die TD-IHK unterstützen diese Plattform durch ihre aktive Mitwirkung im Beirat.

Ein Aspekt, der alle Migranten, vor allem die Jugendlichen, betrifft, ist das nicht vorhandene Zusammengehörigkeitsgefühl. Dieses Gefühl kann nur die deutsche Gesellschaft geben. Das ist ein unverzichtbares MUSS. Solange diese Motivation fehlt, können alle anderen ad hoc-Maßnahmen keine erwünschten Ergebnisse zeigen. Hierfür ist ein Paradigmenwechsel dringend nötig. Es muss dringend dafür gesorgt werden, dass das „Wir-Gefühl“ diesen jungen Menschen gegeben wird, und zwar von allen relevanten Teilen, Behörden, Politikern und Institutionen dieser Gesellschaft.

Die Wirtschaft kann gerade in diesem Punkt einen wesentlichen Beitrag leisten. Um es auf eine bessere Basis zu stellen, muss an konkreten, effizienten und realisierbaren Lösungen gearbeitet werden. Darum schlage ich vor, eine Stiftung zu gründen, welche sich mit Integration durch Mo-

tivation beschäftigt. Deren Handlungsfelder und Ziele können im Konsens mit der allgemeinen Integrationspolitik abgestimmt und mit unternehmerischer Arbeitsweise umgesetzt werden.

Es ist möglich, dafür eine breite Unterstützung seitens der Wirtschaft zu bekommen. Denn die Wirtschaft ist sich zunehmend dessen bewusst, wie wertvoll die Mehrsprachigkeit und Kulturvielfalt ist. Diese Eigenschaften der Migranten sind sehr wichtige Faktoren für die deutsche Gesellschaft und die Wirtschaft, die es im Zuge der Globalisierung zum Nutzen der Bundesrepublik Deutschland geschickt, produktiv und bewusst einzusetzen gilt.

Zum Abschluss ein kurzes Resümee:

Unser Handeln unterstreicht unsere Auffassung von Integration. Danach ist Integration für uns eine Entwicklung, die die handelnden Personen, Organisationen, die Gesellschaft und die Politik gleichermaßen in die Pflicht nimmt. Verantwortung übernehmen, aktives und gemeinsames Handeln aller gesellschaftlichen Gruppen, partizipieren und Partizipation wünschen sowie zulassen in allen relevanten Gebieten wären Mindestanforderungen.

Nicht zuletzt aber ist der gute Wille politischer wie gesellschaftlicher Natur auf beiden Seiten die Grundvoraussetzung gelungener Integration. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit in den Köpfen der Bevölkerung Migration nicht als Bedrohung, sondern als Bereicherung gewertet wird. Integrationsfähigkeit ist in hohem Maße abhängig von den Chancen, die ein Land Migranten für ihre Integration bietet.

Die Gesellschaft der Bundesrepublik wird dadurch gekennzeichnet werden, wie gut sie mit den Bedürfnissen und Problemen der Kinder und Jugendlichen im Allgemeinen und der der Migranten im Besonderen umgehen wird. Den Mehrwert der Bilingualität gilt es verstärkt zu würdigen und umzusetzen. Dies sollte mit frühzeitiger Sprachförderung im Elementarbereich beginnen, im Primärbereich fortgesetzt und im schulischen und beruflichen Ausbildungsbereich gefördert werden.

So kann nicht akzeptiert werden, dass in der Hauptstadt Berlin ein zweisprachiger Unterricht in Deutsch und Türkisch nur an einer einzigen Grundschule angeboten wird. Die Prinzipien von Fordern und Fördern sind dabei in eine harmonische Relation zu bringen, um das interkulturelle Potential als Ressource zu begreifen und durch entsprechende Angebote zur Wirkung zu bringen.

Statement

Ulrich Freese, IG Bergbau Chemie Energie

Wolfgang Rhode, IG Metall

Marianne Demmer, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund

Thesen zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation jugendlicher Migrantinnen und Migranten

I. Ausgangssituation

In der aktuellen integrationspolitischen Debatte kommt der Eingliederung in den Arbeitsmarkt eine besondere Schlüsselrolle zu. Die Erwerbstätigkeit, insbesondere eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, trägt zur Sicherung des Lebensunterhalts bei. Sie erleichtert die Aufnahme sozialer Kontakte im Betrieb und ermöglicht über die Mitbestimmung die Partizipation an betrieblichen Entscheidungen und schafft Möglichkeiten für die gesellschaftliche Eingliederung. Für einen großen Teil der ausländischen Staatsangehörigen gilt: Sie sind erwerbstätig, gehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach und engagieren sich als Betriebs- und Personalräte sowie als Vertrauensleute für die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Betrieben. Gleichwohl weisen die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktdaten darauf hin, dass ausländische Staatsangehörige ein deutlich höheres Arbeitsmarktrisiko tragen als deutsche Staatsangehörige.

Anders als noch in den 70er und 80er Jahren nimmt – wegen der Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur – die Bedeutung einer erfolgreich abgeschlossenen schulischen und beruflichen Ausbildung beim Einstieg in das Berufsleben und für eine nachhaltige Arbeitsmarktbeteiligung zu. Der Abbau der betrieblichen Ausbildungsstellen, seit 1992 um rund 8 %, bei gleichzeitig steigenden Schulabgängerzahlen, verschlechtert die Chancen von Jugendlichen ohne Abschluss bzw. mit einem Hauptschulabschluss, eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Der Verdrängungswettbewerb geht vor allem auch zu Lasten der Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund; besonders betroffen sind Jugendliche mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit¹. Ihre Beteiligung an der dualen Ausbildung sank von 42 % in 1992 auf 28 % in 2004, und dies bei einem gleichzeitigen Rückgang der Zahl der ausländischen Jugendlichen um knapp 20 %². In 2005 verringerte sich die Ausbildungsbeteiligung weiter auf 25 %³.

Häufig wird in diesem Zusammenhang auf die niedrigeren Schulabschlüsse und auf mangelnde Deutschsprachkenntnisse der ausländischen Jugendlichen verwiesen. Richtig ist, dass die Chancen auf einen Ausbildungsplatz mit einem höheren Schulabschluss steigen. Eine Reduzierung der Ursachen des Einbruchs bei der Ausbildungsbeteiligung auf die Schulerfolge führt aber

¹ Berufsbildungsbericht 2006. Ausgewiesen werden aber wegen der unzureichenden Erfassung nur die Daten für Jugendliche ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

² 1992: 15-18-Jährige: 302.816 ausländische Jugendliche, 18-21-Jährige: 380.604; 2004: 15-18-Jährige: 278.474, 18-21-Jährige: 286.306 ausländische Jugendliche

³ BWP Sonderdruck „Jugendliche in Ausbildung!“ 2006

zu einer eingeschränkten Sicht. Nach der Bewerberstudie des BiBB und der BA liegt die Differenz bei den Einmündungschancen von Hauptschulabsolventen bei 4 %, die der Absolventen der Realschulen bei 13 %. Und vergleicht man die Chancen von Jugendlichen mit einer guten bis sehr guten Mathematiknote, so liegt der Unterschied in den Chancen bei fast 25 %¹.

Diese Daten belegen das Vorhandensein struktureller Benachteiligungen beim Zugang ausländischer Jugendliche zur Berufsausbildung. Ausländische Jugendliche sind im betrieblichen Auswahlverfahren benachteiligt, weil ihnen oft persönliche Beziehungen fehlen, deren Bedeutung bei der Ausbildungsstellensuche wächst. In den betrieblichen Auswahlverfahren werden darüber hinaus immer noch Testverfahren mit kulturhomogenen Fragestellungen verwendet und Stereotype² beeinflussen die Einstellungsentscheidung.

Ausländische Jugendliche, die zunächst keine Ausbildungsstelle bekommen, sind zunehmend auf Maßnahmen des so genannten Übergangssystems angewiesen. Diese Maßnahmen verbessern, wie der Bildungsbericht 2006 darstellt, die Chancen auf einen Ausbildungsplatz nur geringfügig.

Ausländische Jugendliche sind immer häufiger auf eine öffentlich finanzierte Ausbildung, außerbetrieblich oder im Verbund, angewiesen. Die Einmündungschancen aus einer geförderten Ausbildung in den Arbeitsmarkt sind allerdings deutlich geringer als aus einer ungeforderten betrieblichen Ausbildung, wie eine in 2006 veröffentlichte Studie des IAB³ zeigt.

Zur Aufnahme einer Ausbildung im Dualen System bedürfen ausländische Jugendliche aus Drittstaaten einer Arbeitserlaubnis, soweit sie nicht über eine Daueraufenthaltserlaubnis verfügen. Ihnen kann eine Arbeitserlaubnis ohne Vorrangprüfung erteilt werden, wenn sie eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, vor dem 18. Lebensjahr eingereist sind und einen Schulabschluss erworben haben. In einer ausländerrechtlich noch schlechteren Situation befinden sich geduldete Jugendliche. Zwar liegen keine differenzierten Daten für diesen Personenkreis vor, so ist von einer Größenordnung von 15.000 – 25.000 geduldeten Jugendlichen⁴ auszugehen. Ihnen darf nur eine Arbeitserlaubnis erteilt werden, wenn keine „Bevorrechtigten“ vorhanden sind. Dies gilt unabhängig davon, ob sie erfolgreich die Schule abgeschlossen haben. Da eine Duldung nur für einen kurzen Zeitraum (in der Regel 6 Monate) ausgesprochen wird, steigt der bürokratische Aufwand für die Betriebe. Auch die von der Innenministerkonferenz beschlossene „Bleiberechts-

¹ Siehe auch Bildungsbericht 2006, Seite 295.

² Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird zwar zugetraut, eine Ausbildung als Frisörin oder eine Ausbildung im Baugewerbe erfolgreich zu absolvieren. Bewerben sie sich aber um eine Ausbildungsstelle als Kauffrau für Bürokommunikation oder bei einer Bank, so führt eine befriedigende Note in Deutsch häufig schon zum Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren. Die Vorurteilsstrukturen wirken sich besonders negativ aus bei Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund, dies haben als Testings durchgeführte Untersuchungen gezeigt.

³ Andreas Damelang, Anette Haas, Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich, IAB-Forschungsbericht Nr. 17/2006.

Mehr als die Hälfte (62 %) der Absolventen einer ungeforderten Ausbildung ohne Migrationshintergrund finden unmittelbar nach dem Abschluss eine Beschäftigung. Gleiches gilt – mit Ausnahme der türkischen Jugendlichen (55 %) – auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Demgegenüber mündeten nur 14,4 % der deutschen Jugendlichen aus einer geförderten Ausbildung und 10, 5% (türkische Jugendliche) bzw. 16,2 % (sonstige Migranten) in eine Beschäftigung.

⁴ Der Flüchtlingsbericht 2001 des Landes Thüringen weist für das Jahr 2000 eine Zahl von rund 1.400 Geduldeten im Alter von 15 bis 25 Jahren aus.

regelung“ schafft keine generelle Verbesserung des ausländerrechtlichen Status für diesen Personenkreis.

II. Zielsetzung – Generelle Maßnahmen

Die Bedeutung einer möglichst guten beruflichen Ausbildung nimmt angesichts der Veränderungen im Beschäftigungssystem und der Bevölkerungsentwicklung zu. Es gilt, möglichst allen Jugendlichen – unabhängig von der sozialen, der ethnischen Herkunft oder des Geschlechts – eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen. Die Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen tragen zunächst die Unternehmen und der öffentliche Dienst.

Sie sollten die Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur und bei den Auszubildenden als Chance begreifen, die sich positiv auf die betrieblichen Sozialbeziehungen auswirkt. Eine auf Diversity ausgerichtete Personalpolitik verbessert auch die Beziehungen zu Kunden. Zur Umsetzung beitragen können auch Vereinbarungen über eine Auswahl von Auszubildenden anhand der Bevölkerungsstruktur. Gerade kommunale Verwaltungen können damit auch ihre Kundenansprache verbessern.

Erforderlich sind zunächst Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation. Hierzu gehört auch, Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft zu motivieren und zu befähigen, eine qualifizierte Ausbildung anzubieten.

Weitreichende Maßnahmen sind erforderlich, um die Teilhabechancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der beruflichen Ausbildung nachhaltig zu verbessern. Grundlegend dafür ist, statt immer wieder mögliche Defizite zu betonen, die vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu stärken und zu fördern. In den folgenden Handlungsfeldern werden Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung beschrieben.

III. Handlungsfelder

1. Verbesserung der Vernetzung der Schulen mit den Betrieben

Die Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund muss ein größeres Gewicht erhalten. Die Berufswahl ist häufig wenig fundiert und von falschen Erwartungen geprägt. Es fehlt an realistischen Eindrücken über Anforderungen und Perspektiven der Arbeitswelt und Berufspraxis.

Obwohl der berufsorientierende Unterricht in den Ländern verstärkt wurde, ist er noch nicht ausreichend curricular eingebunden. Da die Lehrkräfte in den allgemeinbildenden Schulen diese Aufgabe nicht alleine erfüllen können, ist ein abgestimmtes Zusammenwirken der allgemein- und berufsbildenden Schulen und der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Notwendig sind deshalb:

- systematisierte Beratungs- und Orientierungsangebote der Bundesagentur für Arbeit zur Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer und Eltern,

- Schülerbetriebspraktika in den Sekundarstufen I und II,
- geregelte Partnerschaften auf Vertragsbasis zwischen Schulen und Betrieben/Verwaltungen¹,
- die Einführung arbeitsweltbezogener Inhalte im Unterricht ab der 8. Klasse.

2. Schaffung einer verbesserten differenzierten Ausbildungsstatistik

Die Datenlage zu Personen mit Migrationshintergrund (Ausländer, Eingebürgerte und Spätaussiedler) ist unzureichend. Die Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit führt als einziges Merkmal die Staatsangehörigkeit auf. Damit lassen sich aber nur 8,5 % der Bewerberinnen und Bewerber als Jugendliche „mit Migrationshintergrund“ identifizieren. Unter allen Bewerberinnen und Bewerbern machen sie 148.900 bzw. 20,1 % (vgl. BA/BiBB Bewerberbefragung 2004) aus. Zur Entwicklung zielgruppenspezifischer Maßnahmen brauchen wir valide Aussagen über Ausbildungssuche, Arbeitslosigkeit und Maßnahmebeteiligung für diesen Personenkreis. Dazu gehört:

- Erweiterung der Förderstatistik der Bundesagentur um das Merkmal Migrationshintergrund (ggf. durch veränderte rechtliche Grundlagen);
- Erfassung aller Bewerberinnen und Bewerber, die einen Wunsch auf einen Ausbildungsplatz haben – auch derjenigen, die ihren Wunsch auf Ausbildung aufrechterhalten, wenn sie sich in einer Maßnahme befinden;
- Untersuchung über Struktur und Motive von Ausbildungsabbrechern.

3. Auswahlverfahren – Ressourcenorientiert!

Die Personalauswahlverfahren sind von großer Bedeutung für ein strategisch angelegtes Personalmanagement. Dies gilt bereits bei der Entscheidung über die Einstellung von Jugendlichen in der beruflichen Ausbildung.

Betriebliche Rekrutierungsstrategien haben einen nicht unerheblichen Anteil an der geringen Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Unternehmen erkennen diesen Zusammenhang und setzen zunehmend bereits bei der Auswahl von Auszubildenden – im Rahmen des Konzepts von Managing Diversity – nicht nur auf Fach- und Allgemeinwissen, sondern auf soziale und kulturelle Kompetenzen und Ressourcen.

Eine Ergänzung oder Veränderung der Personalauswahlverfahren ist dringend erforderlich. Dazu betragen können unter anderem:

¹ Hier liegen bereits einige Erfahrungen aus Großbetrieben, wie der Bayer AG – Leverkusen vor, die in Zusammenarbeit mit Schulen und Arbeitsagenturen durch Aufklärung und durch Bereitstellung von Praktikumsplätzen die beruflichen Einstiegschancen verbessern. Die Zusammenarbeit kann auch über das Programm „Job-Starter“ 2005 – 2010 gefördert werden.

- die Analyse des Kundenkreises und der Bevölkerungsstruktur zur Entwicklung von Zielvorgaben, um den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung zu erhöhen;
- die Sensibilisierung der Personalverantwortlichen für die Wirkung von Vorurteilsstrukturen im Auswahlsystem, im Rahmen der Fort- und Weiterbildung;
- die Überprüfung von Auswahlverfahren und Tests im Hinblick auf mögliche kulturhomogene Fragestellungen und Ausschlusskriterien;
- die positive Wertung sozialer und kultureller Kompetenzen und Ressourcen bei der Auswahlentscheidung.

4. Förderbedarf für Jugendliche mit schlechten Startchancen

4.1. Ausbildungsbegleitende Hilfen und Sozialpädagogische Begleitung in der Ausbildung

Im Schnitt wird etwa jeder fünfte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Eine Aufschlüsselung nach Nationalität oder Migrationshintergrund erfolgt nicht. Die höchste Zahl an Vertragsauflösungen liegt im Bereich des Handwerks. Häufige Ursachen liegen in Spannungen zwischen Ausbildern und Auszubildenden, besonders in Klein- und Mittelbetrieben. Um die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern, sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen als Regelinstrument in das System der Berufsausbildung integriert werden. Zu Beginn der Ausbildung wird der nötige Förderbedarf ermittelt, Berufsschulen, Ausbildungsbetriebe und/oder qualifizierte Träger von Maßnahmen bieten Hilfen an; hierzu liegen Erfahrungen aus der Schweiz vor.
- Sozialpädagogische Fachkräfte müssen als Unterstützer in Krisensituationen sowie Helfer im Alltag zur Verfügung stehen¹.

4.2. Qualifizierung beim Übergang in die Berufsausbildung verbessern

Jugendliche mit Migrationshintergrund münden häufig in Bildungsgänge, die lediglich eine berufliche Grundbildung vermitteln². Vor dem Hintergrund fehlender betrieblicher Ausbildungsplätze weichen Bewerber mit Migrationshintergrund auf Bildungsgänge des „Übergangssystems“ aus und erwerben dort eine berufliche Grundbildung oder sie starten ein Praktikum. Sie sind häufiger in der Berufsvorbereitung (BVJ oder BvB Maßnahmen) anzutreffen.

¹ Das Projekt PIA (Projekt zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt) beispielsweise ermöglicht lernschwächeren Jugendlichen und Jugendlichen aus schwierigen sozialen Verhältnissen eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf. Sie können im dualen System verschiedene Qualifikationen bis hin zum voll qualifizierenden Facharbeiterabschluss erwerben. Flankiert wird die Ausbildung durch eine intensive sozialpädagogische Begleitung.

² Solga, Heike, Berufsbildung und soziale Strukturierung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) 2004: Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht

Der Weg von hier zur dualen Ausbildung ist problematisch. Für viele gilt: Sie entkommen der Warteschleife nicht. Nach einer Studie des DJI aus dem Jahr 2004¹ landet ein Großteil der Hauptschüler, die an einem Übergangsprogramm teilnahmen, ein Jahr später erneut in einer berufsvorbereitenden Maßnahme. Andere werden danach direkt arbeitslos. Die Qualifizierungschancen im Übergang zur Berufsausbildung müssen deshalb verbessert werden:

- In der Berufsvorbereitung sind betriebsnahe Angebote zu entwickeln und zu nutzen, die die Chancen auf Integration in Ausbildung und Beschäftigung verbessern.
- Die Einbindung der Angebote in berufliche Qualifikationsnetzwerke (BQN) stärkt die Zusammenarbeit der Akteure und trägt zur Qualitätssteigerung bei. Die über das Programm IBQM erfolgreich durchgeführten Projekte müssen verstetigt und verbreitert werden².

4.3. Jugendliche ohne Schulabschluss

Ausländische Jugendliche ohne Schulabschluss haben fast keine Chancen bei der Ausbildungsplatzsuche. Maßnahmen, die allein auf das Nachholen des Schulabschlusses zielen, werden kaum angenommen. Eine Möglichkeit zur Verbesserung der Zugangschancen ist eine berufliche Einstiegsqualifizierung mit einem Schulabschluss, z.B. zweijährige Qualifizierungsprogramme einzelner Unternehmen³, die eine berufliche Tätigkeit mit gezielten Schulungsmaßnahmen verbinden. Programme zur beruflichen Eingliederung in Verbindung mit dem Nachholen von Schulabschlüssen müssen weiterentwickelt werden.

Neben den Unternehmen übernehmen die Sozialpartner Verantwortung für die Einstiegsqualifizierung von benachteiligten Jugendlichen. Bereits seit 1987 haben die Sozialpartner der chemischen Industrie ein tarifvertragliches Förder- und Integrationsprogramm „Start in den Beruf“⁴ vereinbart, das Jugendliche im Betrieb an die Ausbildung heranführt. Hervorzuheben ist die ca. 80 %ige Einmündungsquote dieser betriebsnahen Programme in die Ausbildung.

Das EQJ-Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales richtet sich auch an Jugendliche mit Migrationshintergrund. Es soll durch eine sechs- bis zwölfmonatige betriebliche Einstiegsqualifizierung mit Kammerzertifikat den Einstieg in die Berufsausbildung ermöglichen. Für die weitere Umsetzung des Programms müssen klarere Förderkriterien entwickelt werden. Betriebe sollen das EQJ Programm nur dann in Anspruch nehmen können, wenn es sich um Jugendliche handelt, die auch am Ende der Nachvermittlungsaktion keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Das EQJ-Programm darf nicht zu einer für Betriebe finanzierten Probezeit führen.

¹ Kuhnke, R.: Methodenanalyse zur Panelmortalität im Übergangspanel. München/Halle: Deutsches Jugendinstitut 2005)

² Das Qualifizierungsnetzwerk in Rostock, angesiedelt bei Diên Hồng ist ein gutes Beispiel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Ebenfalls erfolgreich ist die Zusammenarbeit im Informations- und Beratungsnetzwerk Pro-Qualifizierung

³ z.B. die FRAPORT-AG

⁴ Das Programm bietet jährlich ca. 500 Jugendlichen (50 % mit Migrationshintergrund, bei Bayer 80 %) die Möglichkeit, eine Einstiegsqualifizierung zu durchlaufen. Die Förderprogramme haben eine Dauer von 6 – 12 Monaten und bauen auf drei Säulen auf: 1. „Schnuppern“ in verschiedenen Abteilungen des Betriebes; 2. Der Besuch der Berufsschule ist ins Programm integriert; 3. Förderunterricht, vor allem in Deutsch und Mathematik. Über den gesamten Zeitraum werden die Jugendlichen sozialpädagogisch begleitet.

4.4. Vollqualifizierende Berufsabschlüsse durch schulische Angebote

Aufgrund fehlender betrieblicher Ausbildungsplätze nimmt auch die Bedeutung der Ausbildung an berufsbildenden Schulen zu. Eine vollqualifizierende Ausbildung, die gute Chancen für die Einmündung in den Arbeitsmarkt sichert, setzt voraus, dass

- die verschiedenen Lernorte einen gemeinsamen Ausbildungsplan abstimmen, der die Vermittlung betrieblicher Erfahrungen in einem Gesamtumfang von ca. 50 % beinhaltet,
- die Kammern für die Durchführung der fachpraktischen Anteile verantwortlich sind,
- die Absolventinnen und Absolventen von der Gebühr für die Abschlussprüfung befreit sind, und
- die regionale Ausbildungsplatzsituation bei der Entwicklung solcher Angebote berücksichtigt wird und diese Ausbildungsform nicht zu einem Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze führt.

5. Die zweite Chance

Ca. eine halbe Million junge Menschen mit ausländischem Pass und eine nicht bekannte, aber ebenfalls erhebliche Zahl mit deutschem Pass und Migrationshintergrund verfügen über keinen anerkannten Berufsabschluss. Jahr für Jahr kommen weitere junge Menschen hinzu. Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt lässt keine Verbesserung erwarten. Diesen Jugendlichen sollen Perspektiven für eine qualifizierte Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Sinne einer zweiten Chance eröffnet werden. Dazu gehören:

- Öffentliche Förderung von Angeboten des allgemeinen, politischen und kulturellen Lernens.
- Beim Nachholen eines schulischen bzw. beruflichen Abschlusses soll der Lebensunterhalt für junge Erwachsene besonders gefördert werden.
- Stärkung der individuellen Bildungsbemühungen von arbeitslosen jungen Erwachsenen durch Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs bei eigeninitiiertem Ausbildung.
- Die Beratungsangebote müssen im Sinne einer aufsuchenden Beratung ausgeweitet werden.

Anlage

Redemanuskript Ulrich Freese, IG BCE

Handlungsempfehlungen, die sich ausschließlich auf den Bereich der Beruflichen Bildung beziehen, können aus unserer Sicht nur als Reparaturmaßnahmen verstanden werden.

Eine Minderung der Grundproblematik bedarf breiter gesellschaftlicher Lösungsansätze im Bereich der Migrationspolitik, die an den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, bei den Eltern, im Vorschulalter und in der Schule ansetzen.

Für den Bereich der Berufsbildung ist ein differenzierter Blick auf die Zielgruppe notwendig, beispielsweise, ob hier Jugendliche gemeint sind, die neu eingereist sind oder Jugendliche, die bereits das deutsche Bildungssystem durchlaufen haben.

Neben dem subjektiven Erfolg oder Misserfolg der betroffenen Jugendlichen im deutschen Bildungssystem sind auch die selektiven Auswahlkriterien der Betriebe im Vergleich zu Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund zu sehen.

Aus Sicht der Gewerkschaften sind zur besseren Integration im Bereich der Berufsausbildung ein weiterer Ausbau und ein zielgerichteter Einsatz von Fördermaßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund mittelfristig weiter notwendig.

Hierbei muss Transparenz über die bereits bestehende Vielfalt an Fördermaßnahmen hergestellt werden, so dass die Familien und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sich auch entsprechend im Fördersystem zurechtfinden.

Bereits zwei bis drei Jahre vor Erreichen des Schulabschlusses müssen Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund besser auf die Berufswahlentscheidung vorbereitet werden.

Es fehlt an zielgruppenorientierten Informationskampagnen und an Konzepten, wie Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund entsprechend eingebunden werden können. Hilfreich wären hierbei eine verstärkte und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Migranten-Selbstorganisationen.

Wir als IG BCE können auf einige erfolgreiche Kooperationen, die seit vielen Jahren bestehen, verweisen, wie die mit der Revierarbeitsgemeinschaft für kulturelle Bergmannsbetreuung (REVAG).

Schwerpunktmäßig ist die Arbeit der REVAG seit ihrem Bestehen auf die Integration der Migrantinnen und Migranten speziell in den privaten Lebensbereichen ausgerichtet. Daher gilt ihre besondere Aufmerksamkeit auch den Kindern und Ehepartnern der Bergbaubeschäftigten.

Ihre Zielgruppenarbeit zeigt sich besonders in der Gestaltung von Inhalten und Methodiken im Bildungs- und Betreuungskontext sowie bei der Gestaltung des Bildungsumfeldes.

Sie beginnt im Vorschulalter, greift die schulischen und sozialen Probleme heranwachsender Kinder und Jugendlicher auf und kümmert sich im besonderen Maße um junge Erwachsene im Spannungsfeld von Ausbildung, Schule und Beruf.

Weiter widmet sich die REVAG seit Beginn der 70er Jahre der Weiterbildung und Betreuung ausländischer Mitarbeiter und ihrer Familien (Migrationsarbeit). Alle Angebote in diesem Bereich haben das Ziel, die ausländischen Mitbürger sprachlich und sozial zu einem chancengleichen Leben in Deutschland zu befähigen bei gleichzeitigem Erhalt ihrer kulturellen Identitäten.

Eine große Bedeutung hat dabei die Verbesserung der Situation ausländischer Frauen und Mädchen.

Weiter hat die REVAG Räumlichkeiten für Treffpunkte eingerichtet. Dadurch realisiert sie ihr Konzept einer am Wohngebiet der Kursteilnehmer orientierten "Siedlungsarbeit". Fast alle Treffpunkte liegen in typischen Ruhrgebiets-Siedlungen, häufig mit einem hohen Ausländer-Anteil. Durch diese Wohnbereichsbindung kann das Kursangebot auch weniger mobilen Bürgern nahe gebracht werden.

Um das Ziel, Jugendliche mit Migrationshintergrund verstärkt in eine betriebliche Ausbildung zu bringen, voranzutreiben, bedarf es eines Ausbaus von berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen und ausbildungsbegleitenden Hilfen für diesen Personenkreis. Die IG BCE hat mit ihrem Tarifvertrag „Start in den Beruf“ entsprechend gute Erfahrungen mit dieser Zielgruppe sammeln können.

Eins zeigt sich aus unserer Erfahrung ganz deutlich. Je näher Ausbildungsvorbereitung am Betrieb stattfindet, desto größer ist die Chance für Jugendliche, auch tatsächlich einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Ich möchte ein Beispiel aus unserem Organisationsbereich nennen.

Bereits seit 1987 haben die Sozialpartner der chemischen Industrie ein tarifvertragliches Förder- und Integrationsprogramm vereinbart, das Jugendliche im Betrieb an die Ausbildung heranführt.

Das Programm „Start in den Beruf“ bietet jährlich ca. 500 Jugendlichen (ca. 50 % mit Migrationshintergrund, bei Bayer 80 %) die Möglichkeit, über den Tarifvertrag eine Berufsvorbereitung zu durchlaufen. Das Förderprogramm hat eine Dauer von 6-12 Monaten und baut auf drei Säulen auf:

- „Schnuppern“ in verschiedenen Abteilungen im Betrieb
- Der Besuch der Berufsschule ist ins Programm integriert
- Förderunterricht, vor allem in Deutsch und Mathematik

Über den gesamten Zeitraum hinweg werden die Jugendlichen individuell sozialpädagogisch begleitet. Die Einmündungsquote in eine Ausbildung liegt bei durchschnittlich 80 %.

Dieses Beispiel soll verdeutlichen wie wichtig es ist, Integrationsmaßnahmen in Richtung Betrieb zu entwickeln.

Es müssten Anreizsysteme geschaffen werden, um diese Form von Integrationsprogrammen deutlich zu verbreitern. Diese sollten nicht nur in der **finanziellen Unterstützung** liegen, sondern insbesondere im Bereich der **organisatorischen Entwicklung** solcher Betriebsmaßnahmen und in der **pädagogischen Betreuung** ihren Schwerpunkt haben.

Die Sozialpartner könnten hier eine starke koordinierende Funktion übernehmen und mit Verantwortlichen in Unternehmen und Betriebsräten Betriebe für solche Programme akquirieren.

Andere bereits bestehende Fördermaßnahmen, die schwerpunktmäßig in vollzeitschulischen Bildungsgängen oder in reinen Maßnahmen bei Bildungsträgern stattfinden, müssen hinsichtlich einer stärkeren Vernetzung mit den Betrieben überdacht werden.

Es bedarf Konzepte, durch die vermehrt Betriebe gewonnen werden, die Jugendliche mit Migrationshintergrund qualifizieren bzw. ausbilden. **Durch die Sozialpartner können betriebsnahe Kontakte zu Netzwerken ausgebaut werden. Die Errichtung und der Betrieb solcher Netzwerke sollte durch entsprechend neu zu errichtende und zu fördernde Projekte unterstützt werden.**

Für die Betriebe muss darüber hinaus ein entsprechendes Qualifizierungsangebot für das Ausbildungspersonal angeboten werden, sodass bestehende betriebliche Ausbilder durch sozialpädagogische Fortbildungen selbst in die Lage versetzt werden, Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung besser zu fördern und Lerndefizite auszugleichen.

Dadurch können auch Ausbilder besser in die Lage versetzt werden, interkulturelle Fähigkeiten der jungen Migrantinnen und Migranten zu fördern.

Das Ausbildungsangebot der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft muss weiter erhöht werden.

Deshalb unterstützen wir die Arbeit der Koordinierungsstelle – Ausbildung in Ausländischen Unternehmen (KAUSA). Sie hat u. a. eine Veranstaltungsreihe in den Moscheen organisiert, um mit Unternehmern ausländischer Herkunft als Botschafter für das Thema Ausbildung, in Vereinen mit hohem Mitgliederaufkommen und hoher Bindung in der jeweiligen Nationalitätengruppe, Werbung für Berufsbildung zu machen.

Das Ziel der Arbeit von KAUSA muss sein, ausländische Unternehmen für die Ausbildung zu gewinnen und sie zu befähigen eine qualifizierte Ausbildung für alle Jugendlichen unabhängig von der Herkunft anzubieten.

Die Beratung der Unternehmen muss nach der Herkunft und nach den interkulturellen Besonderheiten der Unternehmensinhaber gestaltet werden.

Ich bin überzeugt, dass mit dem Integrationsgipfel der Bundesregierung ein erster Aufschlag für eine sachliche Diskussion über die Integrationsherausforderungen gemacht wurde.

Gleichwohl bin ich der Auffassung, dass wir stärker als bislang auch in diesem Prozess die Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten einbeziehen müssen.

Statement

Dr. Linda von dem Bussche, BASF Aktiengesellschaft

„Best Practices“ der Wirtschaft Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Eine wesentliche Herausforderung der Gesellschaft in Deutschland ist die Integration von Familien mit Migrationshintergrund. Ein Beitrag der Wirtschaft zur Integration ist hier die Unterstützung von jungen Migranten auf dem Weg in die Beschäftigung. Bei BASF gibt eine Vielzahl von Programmen mit dem Ziel, Kindern und Jugendlichen mit schwierigen Startbedingungen – explizit auch Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund – eine Brücke ins Berufsleben zu bauen.

Bei der Konzeption und Umsetzung der Programme baut die BASF auf Kooperationen mit den verschiedensten Institutionen. Diese Kooperationen gehen beispielsweise von der Unterstützung sämtlicher Kindertagesstätten mit den städtischen und kirchlichen Träger in Ludwigshafen in der „Offensive Bildung“ (siehe Abschnitt 2.), über die Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit in Rheinland-Pfalz, der rheinland-pfälzischen Wirtschaft und den Arbeitsagenturen in Ludwigshafen und Landau im Programm „JobChance¹⁰⁰“ (siehe Abschnitt 1.2), bis hin zur gemeinsamen Ausbildung mit über 600 Partnerbetrieben im „BASF Ausbildungsverbund“ (siehe Abschnitt 3.2).

Die nachfolgend aufgeführten Praxisbeispiele geben einen Einblick in das breitgefächerte Engagement eines Wirtschaftsunternehmens im Bereich der Förderung der Ausbildungsfähigkeit sowie der frühkindlichen Bildung und der Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen. Diese Beispiele sollen als Grundlage auch andere Institutionen animieren, sich in ähnlicher Weise zu engagieren oder zu beteiligen, um an der gesellschaftlichen Verantwortung der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mitzuwirken.

1. Best Practices: Förderung der Ausbildungsfähigkeit

Ein Ansatzpunkt zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit ist die Förderung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen. Eine BASF Langzeitstudie belegt über die letzten 25 Jahre einen signifikanten Rückgang der Rechtschreib- und Grundrechenkenntnisse bei Bewerbern für Ausbildungsplätze.

BASF setzt hier mit folgenden Initiativen zur Herstellung der Ausbildungsfähigkeit an:

1.1 „Start in den Beruf“

Die BASF bietet bereits seit über 10 Jahren das Programm „Start in den Beruf“ an. Dort erhalten beispielsweise auch Jugendliche mit sprachlichen Defiziten durch eine einjährige ausbildungsvorbereitende Maßnahme eine Förderung und Begleitung ins Berufsleben (im Ausbildungsjahr 2006: ca. 130 Plätze im BASF Ausbildungsverbund und 45 Plätze in der Ausbildungsplatzinitiative Pfalz). Ziel ist es, die Jugendlichen so zu unterstützen, dass sie anschließend in der Lage

sind, eine Ausbildung zu beginnen. Über 80 % aller Teilnehmer haben im Rahmen des Programms anschließend einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz erhalten. Im Einstellungsjahr 2006 haben ca. 13 % der Teilnehmer eine ausländische Staatsangehörigkeit, der Anteil der Teilnehmer mit Migrationshintergrund liegt bei ca. einem Drittel.

1.2 Job Chance¹⁰⁰

BASF und die rheinland-pfälzische Wirtschaft unterstützen in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit RLP arbeitslose junge Menschen bis 25 Jahre beim Auf- und Ausbau ihrer berufsrelevanten Fähigkeiten zum einen durch Vermittlung in praktische Tätigkeiten und zum anderen durch theoretische Ausbildungsblöcke. Voraussetzung ist, dass sie mindestens über einen Hauptschulabschluss verfügen und sich aktiv und ernsthaft bemühen, dauerhaft aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen. Rund ein Drittel der Teilnehmer sind Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die JobChance¹⁰⁰ wird getragen von der BASF Sozialstiftung. Die Kosten belaufen sich auf 2,5 Mio. €.

1.3 Initiative für Beschäftigung (IfB)

Seit fast 8 Jahren engagiert sich die BASF in der *IfB*. Ziel ist es, neue Arbeitsplätze zu schaffen und bestehende zu sichern. Die Projekte zielen darauf ab, weniger qualifizierten Jugendlichen, aber auch Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Chancen auf qualifizierte Beschäftigung zu eröffnen. Im Mittelpunkt steht die Sensibilisierung für die Bedeutung fachlicher Kompetenzen und die grundsätzliche Einstellung für den beruflichen Erfolg.

Beispiele der Projekte aus der *Initiative für Beschäftigung*:

Mit dem „Ausbildungsreifeseminar“ wird Hauptschulen aus der Region ab dem kommenden Schuljahr ein praxisorientiertes Angebot zur Vorbereitung von Schülern auf Herausforderungen des Arbeitslebens durch Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Sozialkompetenzen unterbreitet.

In dem Projekt „Praxischecker“ gehen 60 Schüler eine Woche lang jeden Tag in ein anderes Unternehmen, um dort erste Praxiserfahrung in den verschiedenen Ausbildungsberufen zu sammeln. Durch die gezielten Berufsinformationen soll die Ausbildungsabbrecherquote verringert werden.

Ziel der „kontinuierlichen Praxistage“ ist es, bei Schülerinnen und Schülern ab der 7. Klasse durch eine frühzeitige und regelmäßige Einbindung in die betriebliche Praxis die Kenntnisse des Berufsbildungssystems zu steigern sowie einen besseren Übergang in die Ausbildung zu ermöglichen.

2. Best Practices: Förderung der frühkindlichen Bildung

Viele Programme zur Steigerung der Ausbildungsfähigkeit begegnen nicht frühzeitig den Symptomen, sondern greifen erst durch den Ausgleich von Defiziten.

Deswegen hat sich die BASF entschlossen in der „Offensive Bildung“ alle Kindertagesstätten in Ludwigshafen (etwa 90) zu unterstützen. Ziel ist es hierbei, die frühkindliche Bildung zu fördern. Die sieben Projekte wurden auf Initiative der BASF im Jahr 2005 von dem städtischen und den kirchlichen Trägern in Ludwigshafen in Zusammenarbeit mit anerkannten Bildungsexperten entwickelt. Eines dieser Projekte, „Sprache macht stark“, hat zum Ziel, die Sprachentwicklung

bei Kindern unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft zu verbessern und damit einen wesentlichen Baustein zum Bildungserfolg und für die Integration zu legen.

3. Best Practices: Schaffung von Ausbildungsplatzangebot

3.1 Freiwillige Lösungen zur Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen

BASF spricht sich für freiwillige Lösungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen aus. Sie orientiert sich an dem zukunftsweisenden Chemietarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“, in dem sich die chemische Industrie verpflichtet hat, bis 2007 insgesamt 7 Prozent mehr Ausbildungsplätze als 2003 anzubieten.

Durch eine Steigerung des Ausbildungsplatzangebots um 7,3 % von 820 Plätzen im Jahr 2003 auf 880 Plätze im Jahr 2006 am Standort Ludwigshafen, erfüllte die BASF die Zielquote schon ein Jahr früher.

Das Unternehmen wendet für die Ausbildung und den BASF Ausbildungsverbund jährlich rund 60 Millionen Euro auf.

Ein größeres Ausbildungsplatzangebot bedeutet, dass mehr Jugendliche eine Startchance ins Berufsleben erhalten. Dies gilt gleichermaßen für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund.

3.2 BASF Engagement durch Ausbildung über Bedarf - BASF Ausbildungsverbund

BASF bildet seit Jahren deutlich über Bedarf aus. Das Ausbildungsplatzangebot wurde für 2007 auf 900 Plätze erhöht, davon 451 bei der BASF am Standort Ludwigshafen und 449 im BASF Ausbildungsverbund (BAV). Die BASF spendet zudem 2,5 Millionen Euro für das Projekt „Job-Chance“¹⁰⁰ der BASF Sozialstiftung auch im Jahr 2007. Damit kann die BASF Sozialstiftung ein weiteres Jahr 100 Plätze für die Ausbildung arbeitsloser junger Menschen ermöglichen, die damit eine Chance für den Einstieg in die Arbeitswelt bekommen. Insgesamt stehen damit 1.000 Ausbildungsplätze im kommenden Jahr zur Verfügung.

Ziel des BAV: mit Partnerbetrieben zusätzliche, zukunftsfähige Ausbildungsplätze in der Region schaffen, um jungen Leuten eine Chance für den Berufseinstieg zu geben. Im BAV werden Jugendliche gezielt auf die Anforderungen kleiner und mittlerer Unternehmen der Region vorbereitet.

Rolle Partnerbetriebe im BAV: Bedingung ist, dass Partnerbetriebe erstmals ausbilden oder zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellen. Sie beteiligen sich mit einem Beitrag von monatlich 290 € an der Ausbildungsvergütung und übernehmen berufsspezifische Kosten, z. B. für Arbeitskleidung.

Rolle der BASF im BAV: Rekrutierung, Auswahl und Betreuung der Azubis, Organisation und Durchführung der Ausbildung in den zentralen Ausbildungsstätten der BASF sowie Abstimmung mit den berufsbildenden Schulen. Im betrieblichen Teil der Ausbildung arbeiten die Azubis direkt im Partnerbetrieb mit. Die Ausbildungsvergütung im BAV orientiert sich am Tarif der chemischen Industrie und ist abhängig von der Kammerzugehörigkeit des Partnerbetriebes, Vertragspartner

ist die BASF Jobmarkt GmbH. Die BASF übernimmt die übrige Ausbildungsvergütung und alle weiteren Ausbildungskosten.

3.3 Ausbildungsplatzinitiative Pfalz (AiP)

Im Rahmen der AiP fördert BASF seit 1998 jährlich rund 300 zusätzliche Ausbildungsplätze für Schulabgänger, die einen Ausbildungsberuf erlernen möchten, für den BASF selbst keine Ausbildungskompetenz besitzt, sowie 45 Plätze im Programm „Start in den Beruf“. AiP unterstützt Ausbildungsbetriebe mit bis zu 5.110 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz. Die Kosten belaufen sich auf 1,5 Mio. € p. a.

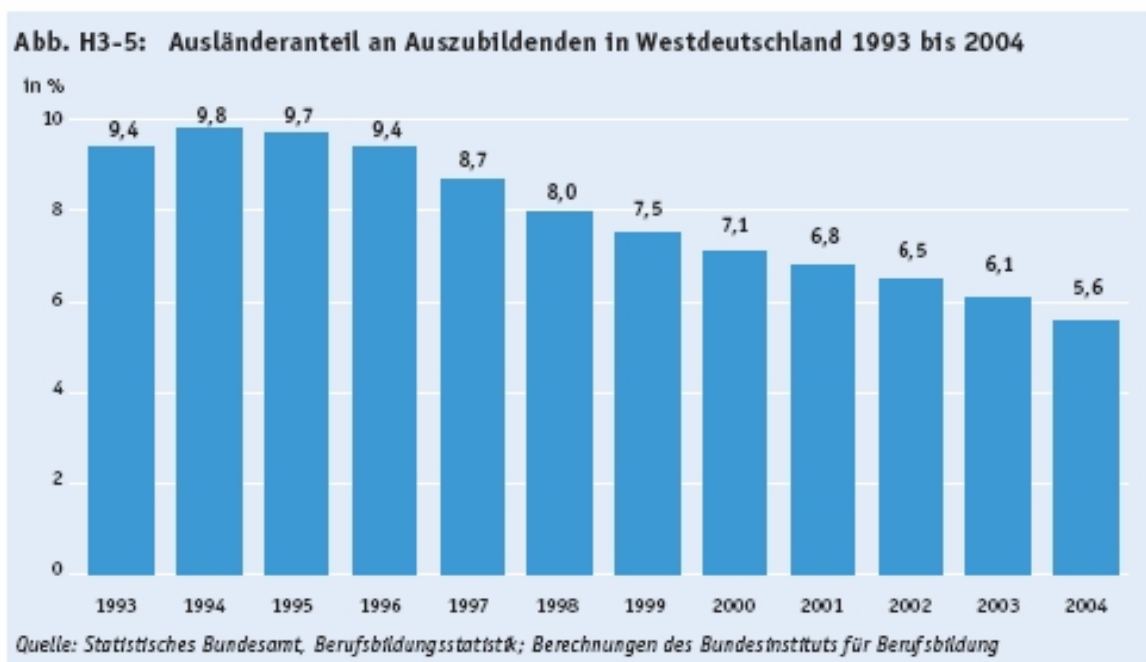
Statement

Dr. Angelika Hübner, Kultusministerkonferenz

Deutsche und ausländische Schüler in beruflichen Schulen 2005/2006

Schulen	insgesamt	Ausländer	Ausländeranteil in %
Teilzeit-Berufsschule	1 656 343	96 243	5,8
Berufsvorbereitung	77 667	13 428	17,3
Berufsgrundbildung	50 137	5 535	11,0
Berufsfachschule	560.656	52 073	9,3
Vollzeitschulen mit beruflicher Vorbildung und/oder Hochschulzugangsberechtigung	425 326	21 140	5,0
insgesamt	2 770 129	188 419	6,8

Ausländeranteil an Auszubildenden in Westdeutschland 1993 bis 2004



Perspektiven von Migranten und Migrantinnen auf dem Ausbildungsmarkt

Im Jahre 2003/2004 hatten von allen Lehrstellenbewerberinnen und –bewerbern:

- 20 % einen Migrationshintergrund
- 7 % eine ausländische Staatsbürgerschaft.

- 10 % waren Aussiedler/innen und
- 3 % hatten einen ungeklärten Aufenthaltsstatus

- Im Jahre 2003/2004 hatten eine betriebliche Ausbildung begonnen:

- 40 % der deutschen Lehrstellenbewerber/innen
aber nur

- 20 % der Bewerber/innen mit einem Migrationshintergrund

Jugendliche mit Migrationshintergrund und mit einem deutschen Pass haben tendenziell größere Chancen eine Lehrstelle zu finden als solche mit einem ausländischen Pass; der Abstand zu deutschen Jugendlichen bleibt allerdings seit Jahren groß.

Deutlich mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund scheitern nicht nur bei dem Versuch eine Ausbildungsstelle zu bekommen, sondern ihre Abbruchquote ist auch signifikant höher. Bessere schulische Leistungen im Vergleich zu deutschen Jugendlichen wirken sich hier kaum aus.

Bei der Auswahl von Bewerbern, die zunächst positiv beurteilt wurden, spielt die Einbindung in soziale Beziehungsnetze eine nicht unwesentliche Rolle. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind aufgrund ihres ethnischen oder zuwanderungsspezifischen Hintergrundes in vielen Fällen nicht in die Beziehungsnetze eingebunden.

Jugendliche mit Migrationshintergrund erhalten eher weniger attraktive Ausbildungsplatzangebote mit geringerer Übernahmewahrscheinlichkeit.

Besonders ungünstig stellt sich die Situation der Mädchen dar:

- Mädchen mit Migrationshintergrund nehmen deutlich seltener eine Ausbildung auf als Jungen und dies, obgleich junge Frauen günstigere schulische Ausgangsbedingungen als junge Männer der jeweils selben Nationalität besitzen.
- Lt. Bildungsbericht hat sich die Situation in den letzten Jahren nicht verbessert, sondern eher verschlechtert.

Was ist zu tun?

Die entscheidenden Weichen für Bildungserfolg und Partizipation werden in den ersten Jahren gestellt. Deshalb gilt auch hier: alle Anstrengungen müssen so früh wie möglich ansetzen.

- Priorität: Entwicklung von altersgerechter Sprachkompetenz in Deutsch
- Individuelle Förderorientierung: Stärken-Schwächen-Analysen im Rahmen der Berufsvorbereitung
- Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit und Chancen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Schwerpunkt: Sprachförderung und Unterstützung bei Übergängen
- Berufsorientierende Maßnahmen in der Sekundarstufe I früher ansetzen, insbesondere in den Hauptschulen
- Flächendeckende Kooperation von Schulen und Wirtschaft, Kammern und Verbänden
- Berufsvorbereitende Maßnahmen für Jugendliche, die im Anschluss an die Schule keinen Ausbildungsplatz gefunden haben oder die als „Seiteneinsteiger“ direkt aus dem Ausland kommen und berufsschulpflichtig sind
- Qualifizierungsmaßnahmen in Zusammenarbeit von berufsbildenden Schulen mit der Agentur für Arbeit bzw. der örtlichen ARGE und Einrichtungen der Jugendhilfe zur Verbesserung der Berufs- und Ausbildungsaussichten
- Einbeziehung der Eltern, Integrationskurse für Eltern und Informationen über Fördermöglichkeiten und Bildungsangebote (Rucksackprojekte)
- Stärkung der länderübergreifenden und interministeriellen Netzwerke zur „Förderung von jungen Migrantinnen und Migranten“
- Wirkungsforschung verstärken: Bisher gibt es kaum Wirkungsforschung bezogen auf Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungsbeteiligung und des Bildungserfolgs in Schule und Berufsbildung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die bisherigen Studien untersuchen lediglich Teilkompetenzen zu ausgewählten Lernbereichen im kognitiven Bereich.

Es gibt starke Partner, auch von Seiten der Wirtschaft (z.B. BDA-Initiative: "Bildung schafft Zukunft. Potenzial von Migrantenkindern entfalten").

Aber das reicht noch nicht, auch angesichts der Ausbildungsplatzknappheit und der Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt!

Nächste Schritte sind:

1. Eine Erfassung und Auswertung detaillierterer Daten, um Migrationsgruppen gezieltere Angebote machen zu können.
2. Differenzierungen in der Wahrnehmung kultureller Besonderheiten und ihrer Auswirkungen auf Bildung und Ausbildung.

Viele Wege führen zum Ziel

Ein Weg führt auch über das ehrenamtliche, bürgerschaftliche Engagement wie

- Patenschaften
- Mentoring
- Stiftungen

und nicht zuletzt über die guten Beispiele.

Statement

Staatssekretär Michael Thielen, Bundesministerium für Bildung und Forschung

1. Die Duale Berufsausbildung sichert die Zukunftschancen Jugendlicher und den Fachkräftebedarf der Wirtschaft

Die duale Berufsausbildung ist eine wichtige Basis für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie für den sozialen Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Die Berufsausbildung vermittelt jungen Männern und Frauen nicht nur das Handwerkszeug, die Instrumente, mit denen sie später im Berufsleben agieren können. Sie ist unverzichtbar für einen erfolgreichen Einstieg in das Arbeitsleben.

Die sich rasant wandelnden Anforderungen, die an Fachkräfte gestellt werden, machen die Berufsausbildung auch zum Ausgangspunkt für lebenslanges Lernen. Nur mit hervorragend ausgebildeten Fachkräften wird es gelingen die Anforderungen des strukturellen Wandels in der Wirtschaft, die Auswirkungen der Globalisierung, internationalen Arbeitsteilung und demografischen Entwicklung erfolgreich bewältigen zu können. Die Ausbildung legt gleichzeitig auch den Grundstein für ein selbst bestimmtes Leben. Eine mangelhafte oder gar fehlende Erstausbildung hat für viele Betroffene eingeschränkte berufliche Perspektiven mit beträchtlichen gesellschaftlichen Kosten zur Folge.

Die Bundesregierung stellt sich deshalb das Ziel, allen Jugendlichen, die dies wollen und auch können, die Chance auf eine qualifizierte Ausbildung zu eröffnen. Das gilt uneingeschränkt auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Diese anspruchsvolle Zielstellung stellt die Verantwortlichen in der Wirtschaft wie in der Berufsbildungspolitik auf Bundes- und Landesebene jedes Jahr vor große Herausforderungen. Im Jahr 2006 haben mit rund 950.000 Schulabgängerinnen und Schulabgängern verglichen mit den Vorjahren die höchste Zahl an Jugendlichen die allgemein bildenden Schulen verlassen. Außerdem kommen laut Bewerberstatistik der Bundesagentur für Arbeit weitere Jugendliche hinzu, die vor zwei oder mehreren Jahren bereits die Schule verlassen haben.

Abgeschlossen wurden 2005 rund 550.000 neue Ausbildungsverträge, in diesem Jahr rechnen wir mit einem Plus an neuen Verträgen. Das ist zwar erfreulich, die berufsbildungspolitische Herausforderung für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ist damit aber noch nicht überwunden.

1.1 Ausbildungspakt

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben am 16. Juni 2004 den "Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland" geschlossen. Paktpartner sind für die Bundesregierung die Bundesministerien für Wirtschaft und Technologie, Arbeit und Soziales sowie Bildung und Forschung, für die Wirtschaft der Deutsche Indust-

rie- und Handelskammertag, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Bundesverband der Deutschen Industrie. Mit dem Ausbildungspakt verpflichten sich die Partner, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Ausbildungsangebot zu machen. Die Spitzenverbände der Wirtschaft haben zugesagt, jährlich 30.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben. In dem Pakt hat die Wirtschaft außerdem zugesagt, jährlich 25.000 Plätze (in diesem Jahr 40.000 Plätze) für betriebliche Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung zu stellen. Damit erhalten Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungschancen eine Chance zum Einstieg in Ausbildung.

Ende September hat die Bundesregierung das Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher über 2007 hinaus um ein Jahr verlängert und ab Oktober 2006 auf 40.000 Plätze aufgestockt. Hierfür wurden 124,5 Mio. € zur Verfügung gestellt.

Die Begleitforschung zum EQJ-Programm zeigt, dass junge Migranten mit rd. 34% im Verhältnis zu ausländischen Jugendlichen mit 10 % deutlich überproportional partizipieren. Bei den Übergängen von EQJ-Absolventen in betriebliche Ausbildung – der Anteil beträgt rd. 62 %- sind nahezu keine Unterschiede zwischen deutschen Jugendlichen und jungen Migranten festzustellen. Im Gegenteil, junge Migranten werden mit rund 64 % überproportional in betriebliche Ausbildung übernommen.

Die Bundesagentur für Arbeit fördert ab Oktober/November 2006 zusätzlich 4.100 außerbetriebliche Ausbildungen Benachteiligter, insbesondere von jungen Migranten. Weitere 2.500 Plätze sollen ab Februar 2007 folgen. Ab Herbst 2007 will die Bundesagentur über die bisherigen Planungen hinaus zusätzlich 7.500 Plätze anbieten.

Für ausbildungsfördernde Leistungen für junge Menschen unter 25 Jahren wendete die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2005 rd. 3,8 Mrd. € auf. Damit wurden im Jahresdurchschnitt 443.000 Jugendliche gefördert. Ausländische Jugendliche waren daran beteiligt. So lag beispielsweise der jahresdurchschnittliche Bestand bei der Förderung ausbildungsbegleitender Hilfen 2005 bei 3.226 benachteiligten Jugendlichen, was einer prozentualen Beteiligungsquote von immerhin 11,3 % entspricht.

Im Oktober 2006 haben die Partner des Ausbildungspaktes gemeinsam mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration eine gemeinsame Erklärung zur Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund verabschiedet. Vor dem Hintergrund der aktuellen Ausbildungssituation haben sich die Partner des Ausbildungspaktes darauf verständigt, ihr Engagement zur beruflichen Integration der ausbildungswilligen und –fähigen jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu intensivieren und zu einem Schwerpunkt ihrer Bemühungen zu machen. Die Bundesregierung wird im Rahmen ihrer Zuständigkeiten ihren Beitrag dazu leisten.

1.2 Innovationskreis Berufliche Bildung

Ziel des Innovationskreises Berufliche Bildung ist es, neben der Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes durch den Ausbildungspakt die zentralen Herausforderungen für Innovation im deutschen Berufsbildungssystem zu identifizieren und konkrete Handlungsoptionen zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung zu erarbeiten.

In dem Innovationskreis sind die für die berufliche Bildung in Deutschland relevante Akteure vertreten. Unter dem Vorsitz der Bundesministerin Dr. Annette Schavan beteiligen sich an den Diskussions- und Arbeitsprozessen in diesem Gremium Vertreterinnen und Vertreter des Bundes, der Länder, der Wirtschaftsverbände, der Gewerkschaften, Unternehmerrepräsentanten sowie Vertreter innovativer Berufsbildungspraxis. U.a. ist in dem Themenschwerpunkt „Übergangsmanagement“ die Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten sowie Migrantenunternehmen ein zentrales Thema. Die Ergebnisse der Beratungen des Innovationskreises bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung von bildungspolitischen Maßnahmen des BMBF und werden bis Mitte des Jahres 2007 vorliegen.

2. Berufliche Bildung für Migranten – ein Baustein zur Integration

Für Migranten stellt die berufliche Bildung - neben der schulischen Bildung - das zentrale Instrument für die gesellschaftliche Integration dar. Die Annahme, dass sich die schulische und berufliche Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund mit steigender Aufenthaltsdauer von selbst lösen wird, ist durch die Realität widerlegt. Belegt wird dies nachdrücklich durch die aktuelle Interpretation der PISA Daten, den ersten gemeinsamen Bildungsbericht des Bundes und der Länder sowie die niedrige Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher, deren Ausbildungsquote in den letzten zehn Jahren kontinuierlich von 34 % auf 25 % in 2005 zurückgegangen ist. (vgl. hierzu die ausführliche Darstellung des BIBB).

Vorrangiges Ziel des BMBF ist es daher, Jugendliche mit Migrationshintergrund verstärkt für eine betriebliche Ausbildung zu gewinnen und Zugangsbarrieren in Ausbildung und Beschäftigung abzubauen. Die bisher deutlich geringere Ausbildungsbeteiligung von ausländischen und Migrantenjugendlichen gegenüber gleichaltrigen deutschen Jugendlichen muss erhöht werden. Hierbei ist eine schrittweise Anpassung an die Ausbildungsquote Jugendlicher ohne Migrationshintergrund anzustreben.

3. Berufsbildungsaktivitäten des BMBF

Das BMBF leistet erhebliche Anstrengungen im Bereich der beruflichen Bildung, um Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote für alle Jugendlichen zu sichern bzw. zu erhöhen. Neben der direkten Unterstützung zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen richtet das BMBF seine Aktivitäten hierbei auch auf strukturelle Verbesserungen und Innovationen, die mittel- und langfristig zur Sicherung von ausreichenden Ausbildungsangeboten beitragen sollen. Diese Initiativen kommen selbstverständlich auch Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu Gute. Sie sind in allen Maßnahmen eine besonders zu beachtende Zielgruppe (Querschnittsaufgabe).

3.1. Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen - KAUSA

Im Rahmen der Ausbildungsoffensiven finanziert das BMBF das Projekt KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen), eine bundesweite Informations- und Servicezentrale zur Förderung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmern mit Migrationshintergrund. Laut einer Umfrage von KAUSA konnten seit Anfang dieses Jahrzehnts durch die Arbeit der mit KAUSA verbundenen regionalen Partner rund 6.000 neue Ausbildungsplätze bei diesen Unternehmen gewonnen werden. Seit 2006 werden die Aktivitäten von KAUSA in-

nerhalb des BMBF-Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER fortgeführt. Die in jüngster Zeit wichtigsten bundesweiten Aktionen von KAUSA lauten:

- Veranstaltungsreihe „Moscheen aktiv für Berufsbildung“:
Ziel ist es, die Vorbeter und Vorsitzenden der türkischen Moscheevereine als Mittler zwischen ihren Gemeindemitgliedern und den Beratungsinstitutionen der Berufsbildung zu gewinnen.
- Aktionsreihe: „Unternehmer ausländischer Herkunft in Schulen“:
Ziel dieser Aktionsreihe ist es, ausbildende Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft verstärkt in solche bereits bestehende regionalen Netzwerke zu integrieren, die zur Verbesserung der berufsbildungspolitischen Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und allgemein bildenden Schulen beitragen.
- Initiative: „Aktiv für Ausbildungsplätze“:
Die gemeinsam von BMBF und DIHK mit deutsch-ausländischen Unternehmerverbänden gegründete Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze“ will dazu beitragen, das Ausbildungspotenzial der in Deutschland schätzungsweise weit über 300.000 Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft zu erhöhen. Ziel ist es, bis zum Jahr 2010 bis zu 10.000 neue Ausbildungsplätze in diesem Bereich zu schaffen. Als Initialzündung finden bis Frühjahr 2007 in 8 Großstädten Regionalkonferenzen statt. Ziel ist es, in einem regionalen Aktionsplan zusätzliche Aktivitäten zu vereinbaren und laufende Aktivitäten zusammenfassend darzustellen. Dazu werden in den Regionen alle Beteiligten, die sich um das Thema Integration in Berufliche Bildung bemühen, einbezogen.

Darüber hinaus wurden bei rund 50 Industrie- und Handelskammern Ausländerbeauftragte benannt, die zur Beratung und Hilfestellung speziell für diese Unternehmen zur Verfügung stehen. Auch das Handwerk will für seinen Bereich entsprechend nachziehen.

3.2 BMBF-Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER

Jobstarter setzt im Rahmen der Projektförderung zwei Prioritäten:

- die Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze sowie
- die Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen insbesondere unter Einbeziehung kleiner und mittlerer Unternehmen.

Ein besonderer Themenschwerpunkt von Jobstarter ist die Gewinnung von Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft, die bisher wenig oder gar nicht ausbilden. Neben der Fortführung seiner bisherigen bundesweiten Aktionen hat KAUSA durch seine Integration in Jobstarter jetzt die Möglichkeit, im Rahmen der Projektförderung migrationsspezifische Fragestellungen direkter und praxisnah bearbeiten zu lassen.

Im Rahmen von Jobstarter ergibt sich für die Migrantenförderung eine zweifache Zielsetzung:

a) Die zunehmende wirtschaftliche Bedeutung von Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft in Deutschland soll sich auch in einer stärkeren Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung niederschlagen.

b) Ausländische Unternehmer leisten durch Bereitstellung von Ausbildungsplätzen einen wichtigen Integrationsbeitrag. Sie übernehmen zum Einen in Fragen der Berufsbildung Vorbildfunktion (insbesondere für Jugendliche und ihre Eltern). Zum Anderen verbessern sie durch die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen die Ausbildungschancen aller Jugendlichen, also auch der deutschen, und helfen somit, Vorurteile oder Ressentiments abzubauen.

3.3 BMBF-Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ (SWA)

Mit dem Programm SWA finanziert die Bundesregierung seit 1999 eine Vielzahl von Modellprojekten, um Jugendlichen bereits während der Schulzeit vertiefte Einblicke in die Arbeits- und Berufswelt zu geben, Betriebe für die Ausbildung zu motivieren, geschlechtsspezifische Rollenfestlegungen bei der Berufswahl zu hinterfragen und damit eine bessere Berufsorientierung und effektivere Übergänge von der Schule in das Arbeits- und Berufsleben zu ermöglichen. Einzelne Projekte des Programms konzentrieren sich in besonderer Weise auf benachteiligte Jugendliche und Migrantenkinder, um deren Bildungserfolg stärker zu unterstützen.

3.4 Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)

Der Start in eine Berufsausbildung gestaltet sich für viele Jugendliche zunehmend schwieriger. Vor allem Jugendliche mit schlechteren Startchancen benötigen zusätzliche Unterstützung für eine erfolgreiche berufliche Integration. Mit dem 2006 abschließenden Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ hat das BMBF auf die unterschiedlichen Problemlagen reagiert und zu strukturellen und qualitativ-inhaltlichen Verbesserungen der beruflichen Benachteiligtenförderung, sowie zur Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beigetragen.

In einem eigenen Programmschwerpunkt wurden bundesweit u.a. zehn lokal/regionale Berufliche QualifizierungsNetzwerke (BQN) gefördert. Ziel der BQN-Aktivitäten war es, die vereinzelt Aktivitäten der Akteure im Feld der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zusammenzuführen und vor Ort ein integriertes Handlungskonzept zu entwickeln und zu erproben. Mitglieder aus Schulen, Kammern, Agenturen für Arbeit, kommunalen Einrichtungen, ARGE n und Optionskommunen, Bildungsträgern und Migrantenorganisationen haben netzwerkgestützte, kooperative Ansätze zur Verbesserung der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund umgesetzt. Die Aktivitäten der BQN bezogen sich auf folgende Handlungsfelder:

- Übergang Schule-Ausbildung-Beruf;
- Verbesserung der Strategien zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze oder neuer Ausbildungsbetriebe;

- Lokale und regionale Berufsbildungsförderungspolitik für Jugendliche mit Migrationshintergrund;
- Bildungs-, Hochschul-, Weiterbildungs- und Forschungspolitik;
- Öffentlichkeitsarbeit.

Der Fokus auf die Bildungs- und Ausbildungsintegration in den Netzwerken hat dazu beigetragen, an den Standorten Grundlagen für einen integrationspolitischen Paradigmenwechsel einzuleiten. Die erfolgreichen Ansätze werden im Rahmen der Transfermaßnahmen des BQF-Programms zusammengeführt und durch die BQN Berlin, Essen und Rostock bis 2007 verbreitet. (Liste der Migrantprojekte im BQF Programm)

3.5 Nachfolgeaktivitäten BQF-Programm

Das BMBF wird sich auch nach dem Abschluss des BQF-Programms im Bereich der beruflichen Integrationsförderung engagieren und kann insbesondere in den folgenden Schwerpunkten Akzente setzen:

- Regionale Verbesserung des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung,
- abschlussorientierte Nachqualifizierung an- und ungelernter junger Erwachsener.

Die Förderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund ist hierbei als Querschnittsaufgabe zu sehen. Zur Umsetzung ist die Entwicklung von Prüf- und Förderkriterien für die einzelnen Handlungsfelder der Benachteiligtenförderung unter Berücksichtigung eines Cultural Mainstreaming Ansatzes erforderlich.

Darüber hinaus sind weitere spezifische Ansätze erforderlich:

- Zur Verbesserung der Berufsorientierung und -beratung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihren Eltern sollten die Aktivitäten der Akteure stärker vernetzt und gemeinsame Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeiter angeboten werden. Bestehende Beratungsangebote müssen ggf. zielgruppengerecht weiterentwickelt und lokal/regionale Zugangswege in die jeweiligen Migrantengemeinschaften auf- bzw. ausgebaut werden.
- Damit sich Betriebe stärker als bisher für Jugendliche mit Migrationshintergrund öffnen, sollten die Aktivitäten von Ausbildungsberatern der Kammern verstärkt für die Akquise von Praktikums- und Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Migrationshintergrund genutzt werden.

3.6 Bildungsforschung im BMBF

Das BMBF wird auch zukünftig im Rahmen der Bildungsforschung die besondere Lebenslage von Migranten berücksichtigen.

- Im Rahmen der Ressortforschung des BMBF wird eine in Auftrag gegebene Untersuchung zum Einen der Fragestellung nachgehen, wie die potenziell vorhandenen und berufsrelevanten interkulturellen Kompetenzen von Jugendlichen während der Ausbildung gezielt gefördert und ausgebaut werden können und somit an der zweiten Schwelle einen Wettbewerbsvorteil für die Jugendlichen darstellen. Zum anderen soll aufgezeigt werden, in welchen Branchen Unternehmen bereits gezielt Fachkräfte mit Migrationshintergrund rekrutieren, da sie dies als Wettbewerbsvorteils für das Unternehmen sehen. Aufbauend auf den Erkenntnissen der Studie können in Zusammenarbeit mit den Berufsfachverbänden Ansätze zur beruflichen Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund weiter entwickelt werden bzw. erfolgreiche Ansätze implementiert werden.
- Um den engen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg aufzubrechen, flankiert das BMBF entsprechende Maßnahmen der Länder künftig verstärkt insbesondere durch Bildungsforschung.
- Erforderlich ist insbesondere eine frühe und individuelle Sprachförderung. Der Bund fördert derzeit die Entwicklung eines Referenzrahmens für die kindliche Sprachentwicklung und unterstützt damit die Länder bei der Weiterentwicklung von Testinstrumenten zur Bestimmung von Sprachständen in verschiedenen Altersgruppen.
- Des Weiteren hat das BMBF den Ländern angeboten, Maßnahmen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch Aktivitäten im Bereich der Bildungsforschung zu unterstützen, insbesondere um die Gelingensbedingungen und die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen sowie Voraussetzungen für den Transfer der Ergebnisse zu eruieren.
- Für den ersten, gemeinsam mit der Kultusministerkonferenz herausgegebenen Bericht zur „Bildung in Deutschland 2006“ wurde der Schwerpunkt „Migration“ gewählt. Der Bericht bestätigte die Befunde der in den letzten Jahren vorgelegten Vergleichsuntersuchungen, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders vom Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungserfolg betroffen sind. Diesen Zusammenhang stellt der Bericht – soweit die Datenlage es zulässt – durch entsprechende Indikatoren, z. B. „Kompetenzerwerb und soziale Herkunft“ in der Sekundarstufe I, dar. Da künftig alle zwei Jahre ein Bildungsbericht vorgelegt wird, werden Veränderungen bezogen auf die Kopplung von Bildungserfolg und sozialer Herkunft und Bildungserfolg sichtbar.

Statement

Kenan Kolat, Türkische Gemeinde in Deutschland

1. Die Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Es hat in der Vergangenheit positive Entwicklungen in der Bildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegeben. Die Untersuchungen beweisen jedoch, dass ihre Situation in Schule, Aus- und Weiterbildung noch immer erheblich schlechter ist als die der Gleichaltrigen mit deutscher Herkunft.

Beispiele:

Für Jugendliche mit Migrationshintergrund gilt, dass sie im Vergleich zu jungen Deutschen

- mit rd. 19,7 % fast doppelt so oft keinen Schulabschluss erreichen
- weitaus weniger an dualer Ausbildung teilnehmen (in den alten Ländern rd. 38 % gegenüber rd. 66 %)
- rund viermal häufiger unter denen zu finden sind, die keinen Berufsabschluss erreichen (rd. 33 % gegenüber rd. 8 %)
- nur halb so oft von Weiterbildungsangeboten Gebrauch machen.

Mit dem "Ausländerkonzept" sind der Charakter, die Dimensionen und der Umfang von Migrationsaspekten in der deutschen Gesellschaft bisher schlichtweg unterschätzt worden.

Der Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Gesamtzahl von Kindern und Jugendlichen in Deutschland beträgt mehr als ein Viertel. Das heißt: mehr als jedes vierte Kind und jeder vierte Jugendliche in Deutschland hat einen Migrationshintergrund.

Die soziale Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zu ihren deutschen Altersgenossen verheerend. Inzwischen - auch infolge von PISA und IGLU - ist allgemein bekannt und akzeptiert, dass vor allem in Deutschland ein enger Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Schulleistung besteht. Insbesondere existiert ein ausgeprägter Zusammenhang zwischen Migrationshintergrund, niedrigem sozialen Status und oftmals geringen Sprachkompetenzen hinsichtlich der Zielsprache Deutsch.

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund erreichen im deutschen Schulsystem besonders nachteilige Bildungsergebnisse. Dies beginnt im Grundschulbereich, spiegelt sich in den Schullaufbahneempfehlungen und zeigt sich schließlich an den typischen Übergangsmustern in die verschiedenen Bildungszweige der Sekundarstufe. So finden sich dann auch vermehrt Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in Hauptschulen wieder. In den nachfolgenden

Bildungsetappen ergeben sich ausgeprägte Disparitäten bzw. Verwerfungen zwischen Kindern und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund.

Differenziert man schließlich zwischen den einzelnen Migrantengruppen, so schneiden türkische und italienische Kinder und Jugendliche vergleichsweise am schlechtesten ab.

2. Die Rolle der Bildung

Der Zugang zu Bildung ist, und dies unterstreicht zudem der Begriff der Bildungsgesellschaft, eine der wichtigsten Bedingungen für eine Integration in das betreffende Zielland. Ist dieser erschwert bzw. blockiert, wie mehrere Studien in Deutschland belegen, dann ist auch die Integration der Kinder und Jugendlichen in die Zielgesellschaft gefährdet. Wer nicht über die adäquate, im Zielland nachgefragte, Kapitalienausstattung verfügt, läuft Gefahr ausgeschlossen zu werden. Und mit dieser Situation sieht sich ein großer Teil Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in ihrer alltäglichen Lebenspraxis konfrontiert.

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund verfügen wie ihre deutschen Altersgenossen über herkunftslandspezifische Kapitalien, zum Beispiel die Sprache der Eigengruppe, die allerdings in der Mehrheitsgesellschaft bzw. Gruppe kaum anerkannt sind. D.h. sie können zwar auf Kapitalien zurückgreifen, die sie in die Lage versetzen, erfolgreich in ihrer Herkunftsgruppe zu agieren. Allerdings sind diese Kompetenzen außerhalb der Herkunftsgruppe nicht, bzw. kaum anerkannt.

Die mangelnde soziale Gerechtigkeit des deutschen Bildungssystems hat auch der UNO-Sonderberichterstatler Munoz bei seinem letzten Besuch kritisiert. Einige führen die Ursachen der sozialen Unterschiede auf die Entwicklung von so genannten Parallelgesellschaften zurück. Dabei werden die Zusammenhänge zwischen der Erfahrung einer schlechteren Platzierung im Vergleich zu anderen Kindern und Jugendlichen ohne Migrationshintergrund in Schule, Ausbildung und Beruf, einem niedrigen sozialen Status, der Erfahrung kultureller Differenz bzw. auch kultureller Nichtanerkennung und den Nebenuniversen, kaschiert.

Die soziale Lage der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist nicht zuletzt auf die stattfindende strukturelle und institutionelle Diskriminierung zurückzuführen.

Es kann nicht bezweifelt werden, dass zum Beispiel im Schulischen, im Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt eine Diskriminierung aufgrund der Wertigkeit von Bildungskapital bzw. -titeln stattfindet. Viel entscheidender ist aber die Frage, ob es auch Diskriminierung aufgrund ethnischer (askriptiver) Merkmale gibt. Hierzu möchten wir die Bereiche der schulischen Bildung und Berufsausbildung heranziehen.

3. Sekundarbereich der allgemein bildenden Schulen

Im Sekundarbereich der allgemeinbildenden Schulen gibt es eine deutliche Ungleichverteilung von Schülern mit und ohne Migrationshintergrund auf die unterschiedlichen Schularten und Abschlüsse.

19,7 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund verlassen die Schule ohne einen Abschluss (deutsche Jugendliche ohne Abschluss 6,0 %). Insbesondere Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund besuchen am häufigsten eine Hauptschule (39,7 % im Vergleich zu deutschen

Schülern mit 20,5 %). Der hier erreichbare Bildungstitel ist im Vergleich zu den Bildungstiteln der anderen Sekundarschulbereiche der mit dem geringsten Marktwert.

Weiterhin zeigt sich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund im Durchschnitt deutlich bessere schulische Vorleistungen erbringen müssen als die Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund, um Bildungsempfehlungen beispielsweise für ein Gymnasium zu erhalten (Hochschulreife: 11,3 % der Schüler mit Migrationshintergrund und 29 % der deutschen Schüler). Die selektiven Mechanismen in den Schullaufbahnen wirken dahin, dass schließlich Jugendliche mit Migrationshintergrund durchschnittlich schlechtere Startchancen (egal an welcher Selektionschwelle) haben.

4. Ausbildung

Die Frage ob ein Jugendlicher mit Migrationshintergrund und gleichen Bildungstiteln wie ein deutscher Jugendlicher auch die gleichen Chancen hat, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, kann unter Einbeziehung verschiedener Untersuchungen nicht mit Ja beantwortet werden.

Die Chancen von Schulabgängern mit Migrationshintergrund auf eine berufliche Ausbildung haben mit den Verbesserungen ihrer Schulabschlüsse im letzten Jahrzehnt nicht Schritt gehalten. Die Chancen Jugendlicher mit Migrationshintergrund auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz sind nach wie vor wesentlich geringer als bei deutschen Jugendlichen.

Mit Daten aus verschiedenen Quellen wird belegt, dass selbst unter Kontrolle von Sprache, Deutschkenntnissen/Noten, Bildungshintergrund der Eltern, Mitgliedschaft in ethnisch homogenen Netzwerken, Bildungstitel, Geschlecht und Schulform die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe insbesondere bei den Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund einen direkten Einfluss auf die Platzierung im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hat.

Einer BIBB-Untersuchung zufolge müssen mehrere günstige Faktoren zusammentreffen, damit ein Jugendlicher eine der knappen Lehrstellen „ergattern“ kann. Dazu zählen: eine gute Mathe-Note, eine bestimmte Altersgrenze und eine Region mit niedriger Arbeitslosigkeit. Wenn das stimmt, bekommt ein **deutscher Schüler** laut Untersuchung mit bis zu **70 %** Wahrscheinlichkeit die Ausbildung, **ein Eingewanderter** dagegen zu **44 %**. Ist er **türkischer** Herkunft, sinken seine Chancen auf **16 %**. Sollte er noch in einer Region mit hoher Arbeitslosigkeit leben, kann er nur auf ein Wunder hoffen.

Laut der gleichen Untersuchung sagten die wenigsten Firmen offen: „Wir hätten lieber einen deutschen Azubi“, aber sie unterstellten den Nicht-Deutschen, dass sie weniger pünktlich, diszipliniert oder höflich seien. Um sie vom Gegenteil zu überzeugen, fördert die Arbeitsagentur „Schnupper-Praktika“ in den Betrieben. Praktika werden jedoch häufig missbraucht, um billige Arbeitskräfte zu bekommen. Junge Leute hangeln sich von einem schlecht bezahlten Schnupper-Job zum anderen. Die Einstellpraxis der Unternehmen zeigen ähnliche Muster wie bei der Ausbildungspraxis auf.

Die öffentlichen Stellen verhalten sich nicht besser. Im Gegenteil. Sie bilden kaum Jugendliche mit Migrationshintergrund aus. Die Appelle der Politik an die Unternehmen „vermehrt Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden“ werden daher auch als nicht glaubwürdig empfunden.

Unter den aufgezählten Gesichtspunkten ist es nicht verwunderlich, dass viele Jugendliche davon sprechen, aufgrund ihrer Herkunft ausgegrenzt zu sein, keine Arbeit oder keinen Kredit zu bekommen, nicht als vollwertige Mitglieder der deutschen Gesellschaft akzeptiert zu werden, und das alles deshalb, weil sie kulturell oder sozial etwas anders sind als die anderen oder eine andere Hautfarbe haben.

Wer will es den betroffenen Jugendlichen verübeln, wenn sie aufgrund dieser Auffälligkeiten und Unterschiede eine Beziehung zwischen ihren Platzierungen im System, ihrem sozialen Status und ihrem Migrationshintergrund herstellen

Gespräche mit Eltern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zeigen, dass sie häufig nur wenig Kenntnis von den instituthellen Angeboten hinsichtlich der beruflichen Ausbildung haben bzw. sich davon nicht angesprochen fühlen und ohnehin davon ausgehen, dass sie keine Chance haben, aufgenommen zu werden.

Im Grunde erhält die Herkunftsgruppe erst durch den erfahrenen Ausschluss ihrer Mitglieder vom Zugang zur Fremdgruppe, eben der deutschen Zielgesellschaft, ihre Attraktivität oder wird dadurch aufgewertet bzw. wieder subjektiv wertvoll. Nach den negativen Erfahrungen, schlechten Noten, keiner Lehrstelle, keinem Job und der fehlenden Anerkennung wirkt der Rückzug in die ethnische Gruppe ja auch identitätsstabilisierend. Dass die Migrantenorganisationen einen starken Zugang an Jugendlichen und ihren Eltern haben, ist in diesem Zusammenhang zu sehen.

5. Die notwendigen Schritte

Die Migrant/inn/en sind auf dem Arbeitsmarkt die am stärksten benachteiligte Bevölkerungsgruppe. Dieses gilt auch besonders für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Solange sie nicht als „Zielgruppe“ definiert und in die Sozialgesetzgebung als solche mit aufgenommen werden, kann auch eine Verbesserung des geschilderten Zustandes nicht erreicht werden.

Hier listen wir einige notwendige Schritte zu einer erfolgreichen Eingliederung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf:

1. Im SGB sind „Migrant/inn/en“ als Zielgruppe zu definieren, um die Anspruchsmöglichkeiten dieser Gruppe wieder einzuführen.
2. Die Schaffung von Rechts- und Finanzgrundlagen bilden die Grundvoraussetzungen für eine stärkere Einbindung der Migranten an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und eine verstärkte Teilhabe der Zielgruppe am Arbeitsleben. In den Haushalten muss die Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ zusätzlich eingeplant werden.
3. Für die öffentlichen Stellen sind bei den zu besetzenden Ausbildungsplätzen Zielgrößen zu definieren. Hierzu kann der Vorstoß des Ersten Bürgermeisters von Hamburg Ole von Beust (CDU), 20 % der zu besetzenden Stellen mit Menschen mit Migrationshintergrund zu besetzen, als Maßstab genommen werden.

4. Eine bundesweite Kampagne ist durchzuführen, um die Unternehmen für die Ausbildung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch unter Einführung von finanziellen Anreizen zu gewinnen.
5. Bundesweite Projekte, die auf eine Erlangung und Verbesserung von Schulabschlüssen mit anschließender Eingliederung in Ausbildung zielen, sind besonders zu fördern.
6. Die personelle Ausstattung der arbeitsmarktpolitischen Institutionen - wie die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter - müssen den Erfordernissen angepasst werden. Die interkulturellen Kompetenzen sind bei der Planung und Konzipierung von Maßnahmen sowie bei der Beratung als wichtige Schlüsselqualifikationen zu berücksichtigen. Die personelle Zusammensetzung der genannten Institutionen ist mit Menschen mit Migrationshintergrund zu verstärken.
7. Um einen effizienten Einsatz der geplanten Mittel zu gewährleisten, sind die Trägerschaften der Maßnahmen für die Zielgruppe „Migranten“ hinsichtlich ihrer Eignung und ihrer interkulturellen Kompetenzen zu prüfen. Bei allen Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit mit der Zielgruppe Migrant/inn/en sind die Migrantenorganisationen als Partner in die Maßnahmeplanung einzubeziehen.
8. Es ist ein bundesweites Projekt mit den folgenden Zielen einzurichten:
 - ein Netzwerk der migrantenspezifischen Projekte aufzubauen,
 - modulare Konzepte zu erarbeiten,
 - die adäquate Förderung in Ausbildung in Regionen und Kommunen zu ermöglichen
 - beim Aufbau der örtlichen Projekte mitzuwirken
 - Institutionen bei der Erlangung von interkulturellen Kompetenzen zu beraten
 - Selbsthilfeorganisationen der Migranten für die Arbeits- und Ausbildungsoffensive zu akquirieren.

Statement

Phuong Kollath, Dien Hong - Gemeinsam unter einem Dach e.V. Rostock

Die soziale Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den neuen Ländern

1. Skizzierung der allgemeinen Situation

Betrachtet man die Situation Jugendlicher mit Migrationshintergrund in den neuen Ländern, so erscheint diese in den meisten Bereichen auf den ersten Blick noch dramatischer als bereits geschildert. Dies gilt insbesondere für die gleich hohe Quote der Schulabgänger ohne Abschluss, die vermutlich noch geringere Beteiligungsquote an betrieblicher Berufsausbildung und erst Recht für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt (Die Arbeitslosigkeit der statistisch erfassten Ausländer liegt durchweg zwischen 40 und 50%).

Es existieren jedoch auch gravierende quantitative und qualitative Unterschiede. Es ist bekannt, dass die Migranten in den neuen Ländern einen deutlich geringeren Anteil an der Gesamtbevölkerung haben. Rechnet man die – statistisch selten erfassten – Spätaussiedler hinzu, die die größte Zuwanderergruppe in den neuen Ländern bilden, so ergibt sich ein Migrantenanteil von lediglich 3 bis 4% der Gesamtbevölkerung. Der Anteil von Kindern und Jugendlichen liegt ein wenig höher. Darüber hinaus ist Ostdeutschland mit teilweise gravierenden sozialen Problemen konfrontiert, die spezifische Probleme von Zugewanderten in der öffentlichen Wahrnehmung und im politischen Gegensteuern zusätzlich marginalisieren.

Derzeit leben beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern ca. 20.000 Kinder und Jugendliche (bis 27 J.) mit Migrationshintergrund (ca. 4,4% der Gesamtzahl Kinder und Jugendlicher). Nach Einschätzung der Landesregierung spielt beim Zugang zur Bildung in M-V die soziale Herkunft inzwischen die entscheidende Rolle. Es gibt Tendenzen zur sozialräumlichen Vereinzelung von Kindern und Jugendlichen in einigen Regionen M-V's (dabei sehr großes Gefälle zw. den Städten und einigen ländlichen Gebieten). Ca. **50%** aller derzeit in M-V geborenen Kinder erhalten Sozialhilfe bzw. leben in einer Bedarfsgemeinschaft nach SGB II – „Hartz IV“).

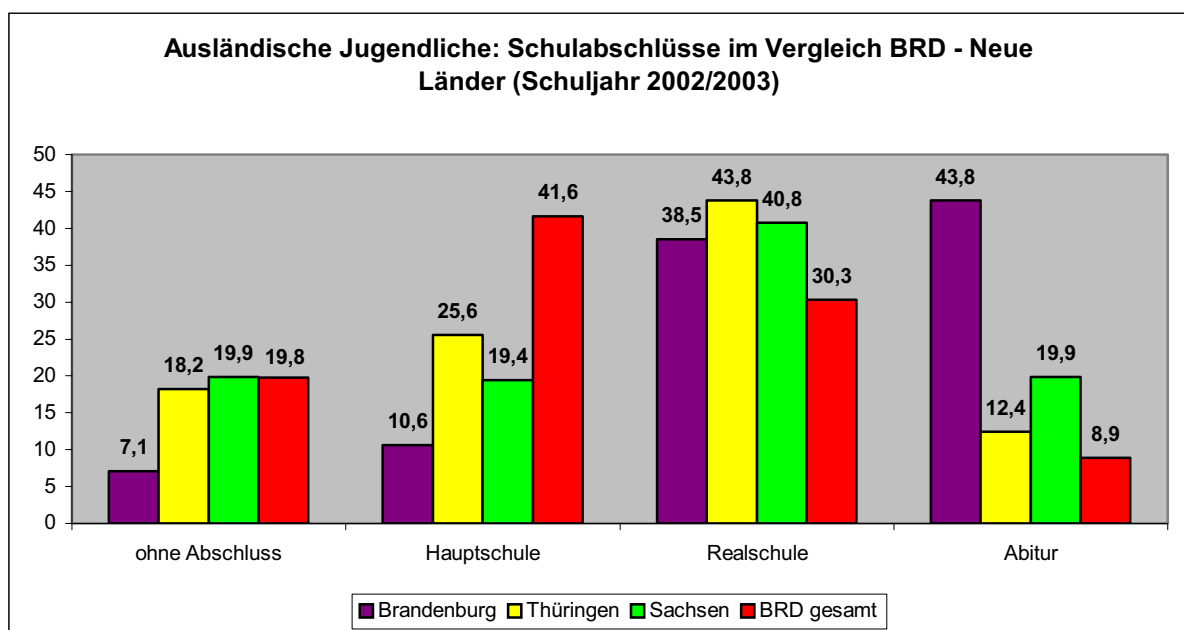
In Rostock als typischer ostdeutscher Mittelstadt leben 11.000 Einwohner mit Migrationshintergrund, überwiegend der 1. Einwanderergeneration, davon ca. 4.000 russischsprachige Spätaussiedler. Das entspricht ca. 5,5% der Gesamtbevölkerung von 200.000 (Landesdurchschnitt: ca. 3,5%). Im Grundschulbereich liegt der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund derzeit bei ca. 7,8% aller Schüler.

2. Situation im System der Regelschule

Die Aussage, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund im deutschen Schulsystem besonders nachteilige Bildungsergebnisse erreichen, besitzt für die alten Bundesländer unbestritten Gültigkeit. Für die neuen Länder gilt dies nicht uneingeschränkt. Darauf verweisen Untersuchungen der FH Potsdam, die Sichtung statistischen Materials sowie empirische Erfahrungen vor Ort. Dabei liegt der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, welche die

Schule ohne Abschluss verlassen, noch im Bundesdurchschnitt. Betrachtet man jedoch die Art der erreichten Schulabschlüsse, so ergibt sich ein anderes Bild.

Die Abitur-Quote liegt durchweg über dem Bundesdurchschnitt und ist teilweise sogar höher als unter deutschen Jugendlichen desselben Jahrgangs. In Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt ist die Situation vergleichbar. Bemerkenswert ist, dass diese Werte seit Mitte der 90er Jahre kontinuierlich ansteigen, also es nicht um zufällige Momentaufnahmen handeln kann. Zwar schließen auf der anderen Seite fast 20 Prozent der nicht-deutschen Jugendlichen in Thüringen und Sachsen die Schule ohne Schulabschluss ab (eine Quote, die dem Bundesdurchschnitt entspricht), in Brandenburg sind dies allerdings nur 7,1 Prozent. Von einer generellen strukturellen Benachteiligung im schulischen Bildungssystem kann in den neuen Ländern deshalb nicht gesprochen werden. Eine umfassende wissenschaftliche Untersuchung über die Ursachen dieser Unterschiede liegt bisher leider noch nicht vor.



3. Situation im Übergang Schule - Beruf

Erst am Übergang Schule-Beruf, insbesondere beim Einstieg in eine berufliche Ausbildung im Dualen System zeigen sich dieselben selektiven Phänomene in voller Schärfe, wie sie für die westlichen Länder bekannt sind. Hier wirkt die generell dramatische Situation auf dem ostdeutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt noch extrem verschärfend.

In Mecklenburg-Vorpommern bspw. teilten sich 2006 rein rechnerisch zwei Lehrstellenbewerber weniger als einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Allein die Zahl der unversorgten Bewerber aus den Vorjahren überstieg die Anzahl der 2006 angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze! Leider liegen keine gesonderten Zahlen für Jugendliche mit Migrationshintergrund vor.

Jedoch zeigt die Beratungspraxis, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund mit keinem oder schlechtem Schulabschluss mit ihrem spezifischen Förderbedarf viel zu wenig Berücksichtigung in der Umsetzung der Förderinstrumente der Agentur für Arbeit bzw. der Job-Center (als Auftraggeber) finden. Sowohl Auftraggebern als auch Auftragnehmern (private Bildungsträger/Dienstleister) fehlen dafür in der Regel die nötige interkulturelle bzw. pädagogische Sensibilität und Kompetenz, was häufig dazu führt, dass der gewünschte Fördereffekt nicht eintritt.

Die Situation am Übergang Schule-Beruf ist also insgesamt sehr dramatisch. Bei der Formulierung und Umsetzung von Handlungsstrategien muss diese spezifisch ostdeutsche Situation gesonderte Berücksichtigung finden.

Die Erfahrung häufig geringer Kenntnis institutioneller Angebote hinsichtlich der beruflichen Ausbildung Jugendlichen mit Migrationshintergrund und besonders bei deren Eltern, in der Praxis mangelhafter Ansprache oder Berücksichtigung durch die Institutionen teilen wir. Ebenso evident ist die Erfahrung, dass es häufig Migrantenorganisationen oder informelle Netzwerke innerhalb der communities sind, in denen Informationen erlangt und ausgetauscht werden.

So existieren auf der einen Seite Institutionen, so genannte Regelangebote, die ihrem institutionellen Auftrag nicht vollständig nachkommen (können), weil sie in ihrer Auftragserfüllung – aus welchen Gründen auch immer – eine bedeutende Bevölkerungsgruppe nicht wirkungsvoll erreichen. Auf der anderen Seite gibt es Organisationen, Vereine etc. dieser nicht ausreichend berücksichtigten Bevölkerungsgruppe, die als kompetente Interessenvertreter wirken oder wirken könnten.

Aus dieser Tatsache lassen sich wirkungsvolle Handlungsstrategien entwickeln, die in vielerlei Hinsicht wahrhaftige zivilgesellschaftliche Integration im Sinne von Partizipation fördern oder erst ermöglichen. Dieses Potenzial gilt es im Übergang Schule-Beruf für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund und letztlich im Interesse der gesamten Gesellschaft zu nutzen.

4. Lokale und regionale Handlungsstrategien im Kontext der Neuen Länder

Das Berufliche Qualifizierungsnetzwerk für jugendliche Migrantinnen und Migranten (BQN) Rostock – in Trägerschaft des Vereins Diên Hồng mit Förderung innerhalb des BQF-Programms des BMBF – hat mit regionalen Partnern aus Verwaltung, Wirtschaft, Bildung und Migrantenvereinen Handlungsmodelle und –strukturen entwickelt, damit diese Zielgruppe in der Region dauerhaft die ihr angemessene Beachtung im Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf allgemein sowie im konkreten Handeln der Institutionen wie auch der Migrantenorganisationen erhält. Im Rahmen einer einjährigen bundesweiten Transferphase vermittelt BQN Rostock die guten Erfahrungen aus dem speziellen ostdeutschen Kontext als good practice und Handlungsempfehlung an Multiplikatoren und Politiker in den Neuen Ländern. Direkt aus den Erfahrungen der Arbeit des BQN Rostock leiten sich unsere Empfehlungen und Forderungen in diesem Gremium ab:

1. Neben der bereits geforderten stärkeren personellen Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund auf allen Ebenen der Institutionen des Übergangs Schule-Beruf fordern wir eine systematische interkulturelle Professionalisierung des Personals in den Institutionen, damit diese ihren institutionellen Arbeitsauftrag auch in einer zunehmend ethnisch

und kulturell diversifizierten Gesellschaft umfassend erfüllen können. Dies betrifft die gesamte Prozesskette angefangen von der beruflichen (Früh-)Orientierung in den allgemeinbildenden Schulen über die Berufs- und Ausbildungsberatung (z.B. Agentur für Arbeit, Kammern) bis hin zur eigentlichen beruflichen Ausbildung und Fördermaßnahmen (z.B. bei Maßnahmeträgern). Insbesondere sollten die Institutionen das Wissen und das Gestaltungspotenzial von Migrantenorganisationen erkennen und deren Mitarbeit in regionalen Netzwerken oder Beiräten zur Verbesserung der Ausbildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund zur Regel werden. Dabei geht es sowohl um die konkrete Akquise von betrieblichen Ausbildungsplätzen als auch um die Entwicklung und Durchsetzung konzeptioneller und struktureller Veränderungen in der Arbeit und den Kooperationen der Institutionen.

2. Motoren im Prozess der Sensibilisierung und Professionalisierung der Institutionen spielen häufig örtlich oder regional verankerte Migrantenorganisationen. Diese sollten ihrerseits ihr Wissen und damit ihre Handlungskompetenz im Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf erhöhen. Eine solche Professionalisierung ist Voraussetzung, um von Institutionen nicht nur abstrakt sondern gestaltend konkret als Interessenvertretung wahrgenommen und akzeptiert zu werden. Dies ist in den Neuen Ländern angesichts der oben beschriebenen Ausgangslage besonders wichtig, da migrationsspezifische Benachteiligungen und Probleme im politischen und institutionellen Handeln tendenziell marginale Bedeutung besitzen. Andererseits können Migrantenorganisationen auf diese Weise zur Erhöhung der Handlungskompetenz insbesondere der Eltern beitragen und diese in der Folge kompetenter als „kundiger Kunde“ gegenüber den Institutionen auftreten.
3. Aus den Punkten 1-2 ergibt sich folgerichtig die Forderung, in den Kommunen bzw. Regionen handlungsstarke Kooperationsnetzwerke unter struktureller Einbindung der relevanten Institutionen, der jeweiligen Gebietskörperschaft (Landkreis, Stadtverwaltung) und regional verwurzelter Migrantenorganisationen zu schaffen.

Diese haben die Aufgabe, ein an die regionalen Bedingungen und Erfordernisse angepasstes Übergangsmanagement Schule-Beruf unter vorrangiger Nutzung vorhandener Instrumente und Ressourcen zu entwickeln und umzusetzen. Ein solches Netzwerk muss jedoch mindestens mit Ressourcen zum dauerhaften Unterhalt einer dienstleistenden Koordinierungsstelle ausgestattet werden. Ausgangspunkt muss immer eine genaue Analyse der regionalen Ausbildungssituation und der konkret hemmenden Faktoren sein. Beispielsweise können – wie in Rostock erfolgreich geschehen – Träger beruflicher Information und Orientierung gemeinsam mit Migrantenorganisationen zweckmäßige Strategien und Maßnahmen zur besseren Erreichung der Jugendlichen und Eltern mit Migrationshintergrund entwickeln. Die Resonanz bei institutionellen Akteuren und den Jugendlichen selbst war überwältigend: Die eine Seite erkannte teilweise erstmals, was für Potenziale bei den Jugendlichen vorhanden sind, die Jugendlichen selbst haben teilweise erstmals konkret erlebt, dass diese Institutionen auch für sie „da“ sind. Die konkrete Arbeit an gemeinsam formulierten Zielen auf regionaler Ebene führt im Übrigen bei den Beteiligten zu mehr interkultureller Öffnung und Professionalisierung als jede entsprechende Fortbildung.

Die Einrichtung solcher regionalen Netzwerke ist kein formaler Akt und bedarf einer Menge Arbeit. Dazu liegen bundesweit bereits vielfältige Erfahrungen vor. In diesem Sinne unterstützen wir die Forderung nach Einrichtung eines bundesweiten Netzwerk-Projektes ausdrücklich! Dieses sollte mit Blick auf die Zielsetzung mehrere Funktionsebenen bedienen:

1. Beratung und Unterstützung regionaler Netzwerke in konzeptionellen und Managementfragen,
2. politische Flankierung der regionalen Netzwerke auf Bundesebene, Interessenvertretung,
3. Schnittstelle zu den Bundesstrukturen regionaler Partner, um gegebenenfalls mittels top-down-Strategie wichtige institutionelle Partner zu gewinnen,
4. Steuerung und Unterstützung des Erfahrungsaustausches zwischen den Netzwerken,
5. Generierung politischer Handlungskonzepte und Politikberatung

Statement

Sabine Schulte-Beckhausen, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das BMFSFJ entwickelt und fördert u.a. Maßnahmen, die

- der Herstellung von Chancengerechtigkeit,
- der Verbesserung der Bildungschancen,
- der Stärkung der Persönlichkeit

dienen und damit die Vermittlungschancen junger Migrantinnen und Migranten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhöhen.

Unter Berücksichtigung der durch das Grundgesetz festgelegten Kompetenzen im Bildungsbereich sind die BMFSFJ-Programme im Wesentlichen ausgerichtet auf Maßnahmen im Bereich der außerschulischen Beratungs- und Bildungsangebote mit Ausnahme von Modellprojekten in ausgewählten Bereichen.

Im Einzelnen handelt es sich um folgende Programme und Projekte:

- Eingliederungsprogramm „Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund“ durch die Jugendmigrationsdienste
- Ausbildungsorientierte Elternarbeit in Jugendmigrationsdiensten
- Freiwilligendienste in Jugendmigrationsdiensten
- Kompetenzagenturen
- Chance für Schulverweigerer – bundesweites Modellprogramm
- LOS – Lokales Kapital für Soziale Zwecke

Integration, egal ob durch den Bund, die Länder oder die Kommunen gefördert, findet vor Ort, im Gemeinwesen, statt. Wir wissen, dass es eine Vielzahl von guten Integrationsprogrammen und –projekten für jugendlichen Migranten und Migrantinnen an der Nahtstelle Schule/ Ausbildung/Beruf auf allen Ebenen gibt.

Deswegen ist es vor allem notwendig, diese aufeinander abzustimmen und miteinander zu verbinden. In dieser Hinsicht gibt es noch großen Handlungsbedarf.

Das BMFSFJ wird daher zur Verbesserung der Kooperation in einem ersten Schritt den Kontakt zu den Migrantenorganisationen intensivieren und über die Jugendmigrationsdienste verstärkt auf die Eltern junger Migrantinnen und Migranten zugehen.

Nähere Informationen zu den Projekten ergeben sich aus den beigegeführten Materialien (Anl. 1-3).

I. Maßnahmen zur Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund im BMFSFJ an der Nahtstelle Schule/Beruf

Für die Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund stellt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen der Jugendsozialarbeit umfangreiche Mittel zur Förderung der verschiedensten Integrationsprojekte (s. u.) zur Verfügung. Vorrangige Zielgruppe dieser Projekte sind die nicht mehr schulpflichtigen jungen Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer, die am Übergang Schule-Ausbildung/Beruf stehen.

1. Jugendmigrationsdienste (JMD) gefördert aus Programm 18 des Kinder- und Jugendplans

Nach dem Zuwanderungsgesetz wird ein Grundangebot an sprachlicher Förderung in einem Umfang von 630 Stunden gewährt. Eine sozialpädagogische Begleitung der Kurse ist nach dem Gesetz nicht vorgesehen, diese ist aber für Jugendliche in der Regel erforderlich. Junge Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer werden deshalb von den JMD nach speziell entwickelten Arbeitsgrundsätzen vor, während und nach dem Integrationskurs im Wege des „Casemanagements“ begleitet. Mit den Jugendlichen wird ein individueller Förderplan entwickelt, es werden ihnen passgenaue lokale Angebote empfohlen und sie werden bei Bedarf an die Arbeitsagenturen bzw. die Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II weitervermittelt.

Durch diese Vorgehensweise konnte eine effektivere Vernetzung der Strukturen vor Ort erreicht werden. Hierzu trägt auch die Einbeziehung der Angebote der JMD in die Informationsbroschüren und Merkblätter des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bei.

Zur Weiterentwicklung dient ebenfalls die ab September 2006 begonnene 2-jährige Evaluierung der JMD durch GIB (Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH). Die Evaluation soll sowohl die tägliche Arbeit der JMD mit dem Integrationsplan überprüfen als auch Anhaltspunkte zur Weiterentwicklung und gegebenenfalls Korrektur der Arbeit geben.

Die Förderung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in 2005 betrug 35 Mio. Euro, in 2006 sind 42 Mio. Euro bewilligt worden.

2. Jugendmigrationsdienste im „Freiwilligendienstprogramm des BMFSFJ“

An 10 ausgewählten Jugendmigrationsdienst - Standorten wird im Rahmen des Freiwilligendienstprogramms seit Herbst 2005 erprobt (entsprechend der Empfehlungen der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“), ob und unter welchen Rahmenbedingungen es gelingen kann, junge Migrantinnen und Migranten für Freiwilligendienste zu gewinnen, in dem sie ihre eigenen Erfahrungen an neu zugewanderte Jugendliche weitergeben und diese in ihrem Integrationsprozess unterstützen. Der erworbene Engagementnachweis spielt als Qualifizierungsmerkmal für Bewerbungen eine wichtige Rolle.

3. Jugendmigrationsdienste und ausbildungsorientierte Elternarbeit

Unter Nutzung des seit ca. 50 Jahren geförderten Eingliederungsprogramms und der vor Ort etablierten Strukturen, ist ab 2007 geplant, an 12 Standorten ausbildungsorientierte Elternarbeit als besonderen, neuen Baustein im JMD zu erproben.

Generelle Zielsetzung des Modellvorhabens ist es, aufzuzeigen, wie über die bisher geleistete Elternarbeit hinaus eine „ausbildungsorientierte Elternarbeit“ die Erziehungskompetenz der Eltern wirkungsvoll unterstützen und damit die schulische und berufliche Integration von Kindern und Jugendlichen gefördert werden kann.

II. Maßnahmen zur sozialen und beruflichen Integration von sozial benachteiligten und individuell beeinträchtigten jungen Menschen durch Programme des BMFSFJ

Um die Chancen von Schulverweigerern auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern, nahmen im ESF-Modellprogramm „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ an bundesweit 74 Standorten lokale Projekte mit festen Ansprechpartnern für Schülerinnen und Schüler vor allem von Hauptschulen seit September 2006 ihre Arbeit auf.

Case Manager kümmern sich als feste Begleiter vor Ort darum, dass die Schulverweigerer wieder regelmäßig die Schule besuchen. Sie vereinbaren persönliche Reintegrationspläne mit ihnen und kontrollieren den Erfolg. Außerdem beziehen sie die Eltern und Schulen ein und bieten individuelle, auf die persönliche Lebenssituation zugeschnittene Hilfen.

Mit dem Modellprogramm will das BMFSFJ insgesamt bis zu 1.450 so genannte „harte“ Schulverweigerer wieder an den Schulalltag gewöhnen und ihre Chancen auf einen Abschluss erhöhen.

Für das Programm stehen in diesem und nächsten Jahr insgesamt 21,69 Millionen Euro aus Bundesmitteln, dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und den Kommunen zur Verfügung. Informationen über das Modellprogramm sowie eine Liste der Koordinierungsstellen sind beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. unter www.zweite-chance.de erhältlich.

Das **ESF-Modellprogramm „Kompetenzagenturen“**, das die Ergebnisse der vom BMFSFJ seit 2002 geförderten erfolgreichen bundesweiten Pilotphase Kompetenzagenturen fortsetzt, wendet sich an Jugendliche, die besonders gravierende Probleme haben, nach der Schule einen beruflichen Anschluss zu finden und vom bestehenden System der Hilfsangebote nicht erreicht werden.

Case Manager begleiten die Jugendlichen langfristig. Sie vereinbaren mit ihnen einen passgenauen individuellen Förder- und Qualifizierungsplan und organisieren eine für die individuelle Lebenssituation des Jugendlichen „maßgeschneiderte“ Abfolge von Hilfen aus unterschiedlichen Bereichen. Dabei beziehen sie das persönliche und familiäre Umfeld der Jugendlichen ein und helfen, die lokalen und regionalen Angebotsstrukturen in der Benachteiligtenförderung zu verbessern.

Die Kompetenzagenturen werden auf 200 Standorte bundesweit ausgeweitet. Die Bewerbungsfrist auf die Ausschreibung endete am 26.09.2006. Die Projekte sollen zwischen Dezember 2006 und Februar 2007 ihre Arbeit aufnehmen. Dafür stellt das BMFSFJ Fördermittel aus dem ESF zur Verfügung. Zusammen mit der lokalen Kofinanzierung wird das Gesamtbudget bis Ende 2007 bei über 51 Millionen Euro liegen.

Informationen über das Modellprogramm sind auf der Internetseite des Projektträgers im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT-DLR) <http://www.pt-dlr.de> sowie unter www.kompetenzagenturen.de erhältlich.

„Lokales Kapital für soziale Zwecke“ (LOS) – Kurzdarstellung

Das Programm „Lokales Kapital für soziale Zwecke“ (LOS)¹ ist ein Modellprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Über LOS werden in sozialen Brennpunkten im Rahmen von Lokalen Aktionsplänen Mikroprojekte und kleine, lokale Initiativen gefördert, die sich für die berufliche und soziale Integration von am Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Menschen einsetzen. Eine wichtige Zielgruppe stellen dabei Migrantinnen und Migranten dar.

Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit dieser Personengruppen durch Vermittlung von Zukunftskompetenzen zu erhöhen, den sozialen Zusammenhalt vor Ort zu stärken und Toleranz und Demokratie zu fördern. Derzeit wird LOS in 281 Fördergebieten der Bundes-Ländervereinbarung "Die Soziale Stadt" und der komplementären Programmplattform "Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten" (E&C) umgesetzt.

LOS startete Mitte 2003. Derzeit läuft die vierte Förderperiode von LOS. Insgesamt stehen für das Programm bislang rd. 87 Mio. € an ESF-Mitteln zur Verfügung.

Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe²

In weit über 90 % der zurzeit 281 bundesweit geförderten LOS-Gebiete werden Ausländer/innen als besondere Zielgruppe von LOS genannt, die Gruppe der Aussiedler/innen von rund 75 % der kommunalen Antragsteller. Der Anteil der Ausländer/innen ist in den geförderten LOS-Gebieten im Vergleich zu anderen städtischen Quartieren überdurchschnittlich hoch, wobei ein klarer Unterschied zwischen den neuen und alten Bundesländern besteht. Insgesamt liegt der Anteil der Ausländer/innen an der Wohnbevölkerung der Fördergebiete bundesweit bei 18,8 %; in den neuen Bundesländern (ESF-Zielgebiet 1) liegt er mit rund 3,6 % weit darunter, in den alten Bundesländern (ESF-Zielgebiet 3) mit 24,1 % darüber. In mehr als einem Drittel der west-deutschen LOS-Gebiete liegt der Anteil höher als 25 %.

Der hohe Anteil an Mikroprojekten, die sich an Migrantinnen und Migranten richten, unterstreicht die Bedeutung, die dieser Zielgruppe beigemessen wird. Von den 2.246 Mikroprojekten aus der relevanten Adressatengruppe³ bedienten in der dritten Förderperiode 1.018 (45 %⁴) die Zielgruppe „Ausländer/innen“ und 641 (29 %⁵) die Zielgruppe „Aussiedler/innen“¹.

¹ Vgl.: www.los-online.de

² Zugrunde gelegt werden die aktuellen Ergebnisse aus der dritten Förderperiode 2005/2006.

³ (Langzeit-)Arbeitslose, Schulabgänger/innen, Ausbildungsplatzsuchende, Berufsrückkehrer/innen, etc.

⁴ Förderperiode 2003/04 43%, Förderperiode 2004/05 45%

⁵ Förderperiode 2003/04 27%, Förderperiode 2004/05 29%

Von den Projekten mit der Zielgruppe Ausländer/innen waren in der dritten Förderperiode 384 Projekte (38 %²) speziell auf Frauen ausgerichtet, 26 Projekte (2 %³) auf Männer; der mit Projekten (60 %) überwiegende Teil war geschlechtsneutral ausgerichtet. Die Aufteilung der Projekte, an denen die Zielgruppe der Aussiedler/innen beteiligt waren, hat sich unter geschlechtsspezifischem Gesichtspunkt über die Jahre nicht wesentlich geändert: 29 % (189 Mikroprojekte) der Projekte waren auf die weibliche Zielgruppe fokussiert; der Anteil der auf Männer bezogenen Projekte (23 Projekte) betrug 4 %, die geschlechtsneutralen Projekte erreichten einen Anteil von 67 % (430 Projekte).

Die genannten Mikroprojekte sind vorwiegend dem LOS-Projekttyp I „Unterstützung einzelner Aktionen zur Förderung der beruflichen Eingliederung“ zugeordnet. Hierbei spielen die Integrationsprojekte, die im besonderen Maße Migrantinnen und Migranten ansprechen, eine große Rolle. Auch die Sprachförderung ist ein wesentliches Handlungsfeld.

Zusätzlich zu den teilnehmerbezogenen Mikroprojekten sollen in 82 % der Gebiete Mikroprojekte für Migrant/inn/enorganisationen umgesetzt werden. Diese sind dem LOS-Projekttyp II „Unterstützung von Organisationen und Netzen, die sich für benachteiligte Menschen am Arbeitsmarkt einsetzen“, zugeordnet. Innerhalb des Projekttyps III „Unterstützung von Existenzgründer(inne)n“ sind keine konkreten Aussagen zu Personen mit Migrationshintergrund möglich.

Besonderheiten: jugendliche Migrantinnen und Migranten

Jugendliche Migrantinnen und Migranten⁴ wurden in der dritten Förderperiode wie folgt erreicht: Von den 2.246 Mikroprojekten aus der relevanten Adressatengruppe⁵ richteten sich 689 an Jugendliche. Von diesen 689 Projekten bedienten 278 (40 %) die Zielgruppe „Ausländer/innen“ und 145 (21 %) die Zielgruppe „Aussiedler/innen“⁶.

Von den Projekten für junge Ausländer/innen waren in der dritten Förderperiode 40 Projekte (14 %) speziell auf Frauen ausgerichtet, 13 Projekte (5 %) auf Männer; der mit Projekten (81 %) überwiegende Teil war geschlechtsneutral ausgerichtet. Bei der Zielgruppe der jungen Aussiedler/innen ergaben sich folgende Anteile: 5 % (8 Mikroprojekte) der Projekte waren auf die weibliche Zielgruppe fokussiert; der Anteil der auf Männer bezogenen Projekte (7 Projekte) betrug ebenfalls rund 5 %, die geschlechtsneutralen Projekte erreichten einen Anteil von 90 % (130 Projekte). Damit ist bei jungen Migrant/inn/en der Anteil der geschlechtsneutralen Projekte deutlich höher als bei anderen Altersgruppen. Dieses Ergebnis gilt aber unabhängig von der Herkunft der Teilnehmer/innen.

Die genannten Mikroprojekte für junge Migrant/inn/en sind dem LOS-Projekttyp I „Unterstützung einzelner Aktionen zur Förderung der beruflichen Eingliederung“ zugeordnet. Hierbei spielen besonders die Integrationsprojekte mit 224 Nennungen eine große Rolle. Weitere Handlungsfelder sind „berufliche Qualifizierung durch Projekte“ (143), „Berufsorientierung“ (63), „Stärkung von Schlüsselkompetenzen“ (62), „Förderung von Toleranz und Demokratie“ (52) und „Bewer-

¹ Mehrfachnennung waren möglich

² Förderperiode 2003/04 38%, Förderperiode 2004/05 39%

³ Förderperiode 2003/04 4%, Förderperiode 2004/05 3%

⁴ in ESF-Projekten werden Jugendliche nur bis 25 Jahren erfasst

⁵ (Langzeit-)Arbeitslose, Schulabgänger/innen, Ausbildungsplatzsuchende, Berufsrückkehrer/innen, etc.

⁶ Mehrfachnennung waren möglich

bungstraining“ (36). Die Sprachförderung nimmt, im Gegensatz zu allen Altersgruppen mit 13 Nennungen nur eine untergeordnete Stellung ein. Insgesamt sollten durch diese Projekte 8038 Teilnehmer/innen¹ erreicht werden.

Darüber hinaus werden durch LOS spezifische Projekte für Schülerinnen und Schüler gefördert. Das sind vor allem Maßnahmen gegen den Schulabbruch bzw. Hilfen beim Übergang von Schule zum Beruf. Da die Zielgruppe der Schüler/innen im LOS-Monitoring nicht nach ethnischer Herkunft differenziert wird, sind keine konkreten Aussagen zu Personen mit Migrationshintergrund möglich. Bei Schulprojekten in den westlichen Fördergebieten ist allerdings von einer mind. 50 % Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund auszugehen.

¹ Teilnehmer/innenzahl bezieht sich auf alle, nicht nach ethnischer Herkunft getrennt

Statement

Barbara Graf, Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit

Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit ist der Zusammenschluss freier Träger der Jugendsozialarbeit auf Bundesebene.

Jugendsozialarbeit hat die sprachliche, schulische, berufliche und soziale Integration sozial benachteiligter und individuell beeinträchtigter junger Menschen zum Ziel. Sozial benachteiligt sind Jugendliche, deren Integration in die Gesellschaft und Übergang von der Schule in den Beruf durch ihr familiäres und soziales Umfeld, ihre ethnische Herkunft oder ökonomische Situation erschwert wird. Individuell beeinträchtigt sind Jugendliche, die an Lernstörungen oder Lernbeeinträchtigungen leiden, die psychische oder physische Behinderungen aufweisen, drogenabhängig oder kriminell sind.

Handlungsfelder der Jugendsozialarbeit sind:

- Jugendberufshilfe
- Migration/Integration
- Jugendwohnen
- Geschlechtsspezifische Arbeit / Gender Mainstreaming
- Schulsozialarbeit
- Aufsuchende Jugendarbeit

Ausgangssituation

Die Anzahl betrieblicher Lehrstellen geht dramatisch zurück. 2004 mündeten nur noch 43,3% der Ausbildungsanwärter direkt in das Duale System, 2005 wurden noch einmal 4% weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr. Auf dem Ausbildungsmarkt kommt es zu einer immer stärkeren, leistungsorientierten Konkurrenz und Auslese der Bewerber um betriebliche Ausbildungsplätze – sozial oder individuell benachteiligte Jugendliche fallen am ehesten durchs Netz. Weit über 500.000 Personen befinden sich aktuell in kompensatorischen Maßnahmen außerhalb des Dualen Systems. Fast 40% der Schulabgänger besuchen Maßnahmen der Berufsvorbereitung von Schulen und Arbeitsagentur, 70.000 Jugendliche allein in der Benachteiligtenförderung.

Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind in besonders starkem Maße von der Entwicklung betroffen: ihr Anteil an den 50.000 Bewerbern, die bis Ende September 2006 noch „unversorgt“ waren, also weder einen Ausbildungsplatz hatten noch in einer kompensatorischen Maßnahme waren, beträgt fast 90%. Die Ursachen dafür liegen unter anderem darin,

- dass sie die Zugänge zum Bildungs- und Ausbildungssystem nicht kennen, insbesondere wenn sie neu zugewandert sind,
- dass sie wenig auf persönliche Netzwerke zurückgreifen können,
- dass die Stärken und Ressourcen, über die sie verfügen, nicht hinreichend erkannt und gefördert werden,
- dass ihre deutschen Sprachkenntnisse - besonders in der Schriftsprache – für die Anforderungen einer Ausbildung nicht ausreichen, und nicht zuletzt,
- dass sie aufgrund fehlender Perspektiven oft wenig motiviert sind.

Berufliche Integrationsförderung für junge Menschen mit Migrationshintergrund

Bund, Länder und Kommunen fördern mit rund vier Milliarden Euro jährlich etwa 130 unterschiedliche Programme zu Berufsorientierung, Berufsausbildungsvorbereitung, Berufsausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen. Das System der beruflichen Integrationsförderung stellt damit der Jugendberufshilfe alle notwendigen Instrumente zur Verfügung, um benachteiligte Jugendliche zu fördern - die Instrumente sind vorhanden, sie müssen nur gebündelt und verstärkt werden, damit mehr Jugendliche einen anerkannten Abschluss erreichen.

Notwendig wäre die Eingliederung der beruflichen Integrationsförderung in das Gesamtsystem von Bildung und Ausbildung. Dies würde bedeuten, dass eine Kooperation von Schule, Jugendhilfe/Jugendberufshilfe (Jugendsozialarbeit) und Unternehmen ermöglicht, angestoßen und organisiert wird. Das bedeutet eine enge Abstimmung, auf die Kommune bezogen, von Schule, schulischen berufsorientierenden Angeboten und Berufsvorbereitung der Arbeitsagentur und ARGE. Schulen und Betriebe müssen darüber hinaus wissen, auf welche Ansprechpartner sie zugehen können, wenn Jugendliche nach Verlassen der allgemein bildenden Schulen keine Ausbildungsperspektive haben.

Die 350 Jugendmigrationsdienste (JMD), die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert werden, fungieren in diesem Sinne als regionale Anlaufstellen für die Belange von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Kernstück ihrer Aufgabe ist die individuelle Beratung und Begleitung neu zugewanderter, nicht mehr schulpflichtiger Jugendlicher mit Hilfe eines Förderplans. Hier werden ganzheitlich – nicht nur im Hinblick auf Schule und Ausbildung – die Kompetenzen und Ressourcen des Jugendlichen festgestellt, Ziele abgestimmt und weitere Handlungsschritte festgelegt. Rund 40.000 junge Ausländer und Aussiedler, die neu nach Deutschland kommen, können so im Wege des Case Managements begleitet werden.

Im Rahmen der Vernetzung vor Ort mit allen für die Integration relevanten Akteuren kooperieren die Jugendmigrationsdienste mit Schulen, ARGEN/optierenden Kommunen, Trägern der Jugendberufshilfe, Ämtern und Betrieben. Sie empfehlen den jungen Menschen die für ihren Integrationsprozess sinnvollen und geeigneten Maßnahmen (Integrationskurs, berufsvorbereitende Maßnahme, Ausbildung, Praktika, Arbeitsaufnahme, Freizeit- und Präventionsangebote etc.). Zur Unterstützung der individuellen Beratung und Begleitung werden Gruppenangebote durchgeführt mit Themen wie Berufswegeplanung, PC-Kurse oder Sprach- und Kommunikationstraining, an denen auch junge Menschen mit Migrationshintergrund teilnehmen können, die schon länger in Deutschland sind.

Die Jugendmigrationsdienste entwickeln in Abstimmung mit den Netzwerkpartnern Maßnahmen, die im regionalen oder kommunalen Sozialraum noch fehlen. So entstehen Verbundprojekte zur gezielten beruflichen, sprachlichen, sozialen und personalen Integrationsförderung. Kooperationen und Aufgabenverteilung mit den Leistungsträgern nach SGB II/III, den Integrationskursträgern oder den Kompetenzagenturen werden zum Teil schriftlich vereinbart. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Träger, Institutionen und Betriebe werden interkulturelle Trainings angeboten.

Um die Kompetenz der Eltern im Hinblick auf Berufswahl und Unterstützung ihrer Kinder während der Ausbildung zu stärken, werden aktuell zwölf Modellprojekte zur „Ausbildungsorientierten Elternarbeit“ durchgeführt. Wissenschaftlich begleitet sollen Wege gefunden werden, auf die Eltern zuzugehen und sie in den Prozess der Berufsfindung einzubinden.

Empfehlungen

1. Eingliederung der beruflichen Integrationsförderung in das Gesamtsystem von Bildung und Ausbildung
2. Abstimmung aller Akteure auf kommunaler Ebene, verpflichtende und verbindliche Kooperationen
3. Individualisierung und Flexibilisierung der Förderung nach den unterschiedlichen Bedarfslagen der Jugendlichen
4. Aufbau eines Systems der Nachqualifizierung für junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung
5. Vorrang von qualifizierter Berufsausbildung vor Vermittlung in Beschäftigung und Mehraufwandsentschädigungen
6. Zugang zu Berufsausbildung und Fördermaßnahmen auch für geduldete junge Flüchtlinge
7. Begleitender Deutschunterricht (Arbeits- und Fachsprache)
8. Förderung der interkulturellen Kompetenz von Personalverantwortlichen, Ausbildern, Sozialpädagogen und Lehrern
9. Verstärkung und bedarfsgerechter Ausbau von Jugendberufshilfe und Jugendmigrationsdiensten
10. Änderung der Vergabepaxis der Bundesagentur zur Sicherung der Qualität in den Maßnahmen der Jugendberufshilfe

Integration und Arbeitsmarkt

Statement

Elmar Hönekopp, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Situation und Perspektiven von Migranten auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland - Ein Problemaufriss in 14 Befunden -

Integration in den Arbeitsmarkt – was heißt das?

„Das Konzept der „Integration“ der Migranten hat mehrere Bedeutungen. Am einen Ende des Spektrums steht die *wirtschaftliche und soziale Konvergenz* zwischen der zugewanderten und der in Deutschland geborenen Bevölkerung in Bezug auf eine Reihe statistischer Messgrößen, wie Arbeitslosenquote, Beschäftigungsquote, Durchschnittsverdienst, Schulabschluss, Wohneigentum, Geburtenrate, Wahlverhalten, Teilnahme an Bürgerorganisationen usw., wobei diese Konvergenz nicht zwangsläufig eine Aufgabe der kulturellen oder religiösen Werte des Ursprungslandes impliziert.

Am anderen Ende des Spektrums steht das wesentlich breiter gefasste Konzept der *Assimilation*, d.h. der Übernahme der Werte und Überzeugungen des Empfangslandes, einschließlich der daraus resultierenden Verhaltensweisen, das auch den sozialen und wirtschaftlichen Gleichstand umfasst.

Diese Untersuchung beschränkt sich auf einen einzigen, sehr wichtigen Aspekt des Konvergenzkonzepts der Integration, nämlich die Integration in den Arbeitsmarkt, womit gemeint ist, dass die Zuwanderer im Laufe der Zeit ähnliche Arbeitsmarktergebnisse erzielen wie die übrige Bevölkerung. Für Migrantenkinder, d.h. die „zweite Generation“, wäre dabei zu erwarten, dass sie zumindest identische Arbeitsmarktergebnisse erzielen wie die Nachkommen von in Deutschland Geborenen mit dem gleichen sozioökonomischen Hintergrund.“ (OECD-Integrationsbericht Deutschland 2005)?

Die folgende Darstellung der Arbeitsmarktbefunde konzentriert sich im Sinne des Themas dieser Sitzung der AG 3 ausschließlich auf die Integration in den Arbeitsmarkt.

Eine tragfähige Teilhabe am Erwerbsleben ist auch die beste Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ausländischer Mitbürger – insbesondere der jüngeren. Ein Blick auf die folgenden Befunde macht indes klar, dass dieser Prozess noch immer nicht gut gelingt: Die Schere zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage klafft für bestimmte Bevölkerungsgruppen nach wie vor weit auseinander. Rasches Handeln ist geboten, damit aus dem ausländischen Arbeitspotenzial individuelle wie gesellschaftliche Erträge gewonnen werden können. Voraussetzung hierfür ist die gründliche Analyse von Ursachen und Wirkungen, zu der hier mit einigen empirischen Befunden vom Arbeitsmarkt beigetragen werden soll.

- 1. Das Arbeitskräftepotenzial von Ausländern und Migranten weist eine deutlich stärkere Dynamik auf als das der Deutschen. Die Zahl jugendlicher Migranten, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, wird auch in den nächsten Jahren wesentlich steigen.**

Nach Jahren umfangreicher Nettozuwanderung nach Deutschland ist derzeit eine relativ niedrige Nettoeinwanderung (von insg. ca. 79.000, Ausländer ca. 96.000, Deutsche ca. minus 17.000) in der Bundesrepublik zu beobachten. Das Bevölkerungswachstum ist gleichzeitig erheblich zurückgegangen. Der Ausländeranteil beträgt etwa 8%. Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass sich zwischen 1998 und 2005 ca. 1,4 Mio. Ausländer bzw. 515 Tausend Türken einbürgern ließen. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund (auch unter Einbeziehung von Spätaussiedlern) liegt laut Statistischem Bundesamt bei ca. 19% (Statistisches Bundesamt 2006).

Das Arbeitskräftepotential von Ausländern und von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland wird auch in Zukunft kräftig steigen. Der Zuwachs dürfte insbesondere bei Türken recht hoch sein. Der Grund liegt in der Altersstruktur: Die Altersgruppen der unter 15-Jährigen sind bei den Ausländern wesentlich stärker besetzt als bei der Gesamtbevölkerung. Das bedeutet, dass in den nächsten Jahren wesentlich mehr Ausländer in den Arbeitsmarkt eintreten als altersbedingt ausscheiden werden.

2. Die hohen Zugänge von Ausländern bzw. Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt erfordern erhebliche bildungspolitische Anstrengungen, damit die Arbeitsmarktchancen der jugendlichen Migranten verbessert werden.

Unter anderem haben die hohe Konzentration in städtischen Wohngebieten und die dort oft hohen Klassenanteile von Ausländern/Migranten bewirkt, dass ausländische Kinder und Jugendliche bildungsmäßig benachteiligt sind. Wie vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung bereits mehrfach belegt, wird deren Integration ins Bildungssystem und in die berufliche Ausbildung eher wieder schlechter.

Dies droht auch in Zukunft den heute unter sechs Jahre alten Ausländern. Denn wegen der hohen Jahrgangsstärken sind auch für die nächsten 10 – 15 Jahre überproportional viele Neuzugänge dieser Gruppe auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten. Eine gute Schulausbildung und eine solide berufliche Qualifikation sind jedoch wichtige Voraussetzung für bessere Chancen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft (vgl. hierzu die bisherigen Diskussionen in der AG 3). Überdies ist auch zu bedenken, dass junge ausländische Arbeitskräfte und Arbeitskräfte ausländischer Herkunft wegen ihrer Mehrsprachigkeit für eine exportorientierte Wirtschaft ein interessantes Arbeitskräftepotenzial bilden.

3. Der Zugang zum Arbeitsmarkt hat sich für Ausländer – bei erheblicher Zunahme des Arbeitskräfteangebots - in den letzten 15 Jahren wesentlich verschlechtert. Die Erwerbsbeteiligung der Ausländer und - noch mehr - der Anteil der Arbeitsplatzbesitzer sind fast schon dramatisch gesunken.

Die Erwerbsbeteiligung hat sich in den vergangenen 15 Jahren bei Deutschen und Ausländern in zwei grundsätzlich verschiedene Richtungen entwickelt: Während sie bei den Deutschen tendenziell steigt, insbesondere wegen der zunehmenden Erwerbsneigung von Frauen, fällt sie bei Ausländern deutlich zurück. Dabei hatte sie 1982 noch bei allen ausländischen Nationalitäten über der deutschen gelegen. Im Vergleich zu 1982 haben von der ausländischen erwerbsfähigen Bevölkerung 2006 ca. 10 % weniger den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt gefunden.

Allerdings muss man berücksichtigen, dass die Zahl der ausländischen Erwerbspersonen in der fraglichen Zeit durch natürliches Bevölkerungswachstum und durch Nettozuwanderungen um ca. 1 Million, die der erwerbsfähigen ausländischen Bevölkerung um ca. 2 Millionen zugenommen hat.

Erwerbsbeteiligung

Hier dargestellt durch die Erwerbsquote. Dies ist der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Arbeitslose) an den jeweiligen Personen im erwerbsfähigen Alter (15- bis unter 65Jährige).

Erwerbstätigkeit

Hier dargestellt durch die Erwerbstätigenquote. Die Erwerbstätigenquote ist der Anteil der Erwerbstätigen (abhängige und selbständige) an den jeweiligen Personen im erwerbsfähigen Alter (15- bis unter 65Jährige).

Noch deutlicher ist der Unterschied zwischen Deutschen und Ausländern beim Zugang zur Erwerbstätigkeit. Die Erwerbstätigenquote liegt für die Deutschen im Jahre 2006 immerhin um ca. 5 %-Punkte über der des Jahres 1982. Bei den Ausländern insgesamt und bei den Türken ist sie jedoch um dramatische 12 bzw. 15 %-Punkte zurückgegangen. Nur 45% aller Türken im erwerbsfähigen Alter sind derzeit abhängig oder selbständig erwerbstätig. Auch hier ist aber darauf hinzuweisen, dass die Zahl der Erwerbstätigen 2006 wesentlich über der von vor fast 25 Jahren liegt: bei den Deutschen (mit ca. 31 Millionen) um ca. 7 Millionen, bei den Ausländern insgesamt (mit ca. 2,9 Millionen) um ca. 800 Tausend. Nur und bei den Türken (mit ca. 638 Tausend) sind etwas weniger erwerbstätig als 1982. Die allgemeine Wirtschaftsentwicklung und die Veränderungen in der Struktur der Arbeitskräftenachfrage haben jedoch nicht zugelassen, dass das Arbeitskräfteangebot absorbiert werden konnte.

4. Die ausländischen Beschäftigten sind vom Strukturwandel sehr viel stärker betroffen als die deutschen. Die Beschäftigung in den produzierenden Bereichen ist stark abgebaut worden. Im expandierenden Dienstleistungsbereich ist sie auch bei Ausländern deutlich gestiegen.

Die Ausländer waren von Beginn an überwiegend für eine Beschäftigung in den produzierenden Bereichen (Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Bau) für eher einfache Tätigkeiten mit erschweren Arbeitsbedingungen angeworben worden. Aufgrund des technologie- und wettbewerbsbedingten Strukturwandels wurden Arbeitsplätze gerade in diesen Bereichen abgebaut, was Ausländer deshalb sehr viel stärker betroffen hat als Deutsche. 1974 waren fast 80% aller Ausländer (insgesamt: ca. 56%) im produzierenden Bereich (Landwirtschaft, Bergbau, Energie, Bau) beschäftigt, 2000 noch ca. 53% (insgesamt ca. 40%), und 2006 nur noch 36% (Türken jedoch zu ca. 47% gegenüber Deutschen zu 32%). Gleichzeitig sind die entsprechenden Anteile der Beschäftigung in den Dienstleistungsbereichen stark gestiegen. Dies könnte auf den ersten Blick zunächst positiv als "Normalisierung" der Ausländerbeschäftigung interpretiert werden.

Tatsächlich zeigt jedoch eine detailliertere Analyse der Beschäftigungsentwicklung, dass - zumindest derzeit - auch die Tertiarisierung der Beschäftigung für Ausländer wieder nach einem ähnlichen Muster abläuft wie früher der Prozess im Produktionsbereich: Während für Deutsche die Arbeitsplätze vor allem in Dienstleistungsbereichen mit qualitativ höherwertiger Beschäftigung entstanden sind, werden Ausländer in großer Zahl auf Einfacharbeitsplätze in Gaststätten, Wäschereien und Reinigungsfirmen verwiesen.

- 5. Wesentlicher Grund für die Beschäftigungsverluste im Strukturwandel ist die ungünstige Qualifikationsstruktur der ausländischen Arbeitskräfte. Der Anteil von Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau liegt bei Ausländern noch immer mehr als doppelt so hoch wie bei Deutschen. Und auch bei den Nachwuchskräften ist die Lage nicht viel besser.**

Der Anteil von ausländischen und türkischen Erwerbstätigen mit niedrigem Qualifikationsniveau ist in den vergangenen fast zwanzig Jahren zwar geringer geworden. 2006 lag er mit ca. 40 % (Türken: knapp 60 %) immer noch mehr als doppelt so hoch wie bei den deutschen Erwerbstätigen. Entsprechend ist auch der Anteil von ausländischen Beschäftigten mit mittlerem Qualifikationsniveau nicht sonderlich gestiegen und beträgt gerade mal die Hälfte des Wertes für die Deutschen. Für die türkischen Beschäftigten sind die Werte noch ungünstiger (30 % bei Facharbeitern/mittleren Angestellten).

Ein Vergleich der Qualifikationsstruktur zwischen den jüngeren Beschäftigten (15- bis unter 34-Jährige) zeigt, dass sich deren Strukturen bei den Ausländern nicht wesentlich von der jeweiligen Gesamtstruktur unterscheiden. Dies korrespondiert mit den Befunden unter Nr. 2 und weist deutlich auf die gesellschaftliche Brisanz der Situation hin.

- 6. Die Beteiligung von Ausländern und Personen mit Migrationshintergrund an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen liegt erheblich niedriger als bei Deutschen ohne Migrationshintergrund.**

Die Beteiligung von Ausländern an beruflichen Weiterbildungsaktivitäten liegt nach Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung mit einer Teilnahmequote von 13% weniger als halb so hoch wie bei Deutschen (Personen mit ausländischem Lebenshintergrund: 19%). Trotz der ungünstigen Arbeitsmarktsituation ist die Weiterbildungsbeteiligung von Ausländern in den vergangenen Jahren noch weiter zurückgegangen. Gerade wegen der oft ungünstigen Qualifikationsstruktur wären hier von Maßnahmeangebots- und Nachfrageseite erheblich größere Anstrengungen vonnöten.

- 7. Gute Kenntnisse der deutschen Sprache unterstützen den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt, sind aber nicht ausreichend.**

Gute Deutschkenntnisse sind eine Voraussetzung für die Integration von Migranten. Untersuchungen belegen, dass Deutschkenntnisse nicht erst bei der Beschäftigung selber, sondern schon bei der Arbeitssuche eine wichtige Rolle spielen. Laut neueren Forschungsergebnissen aus dem IAB sprechen Migranten der zweiten Generation viel häufiger Deutsch im eigenen Haushalt als Migranten der ersten Generation. Erwerbslose Personen, die vor allem Deutsch zu Hause sprechen, suchen intensiver nach Arbeit.

Deutschkenntnisse spielen auch eine Rolle dabei, wie häufig erwerbslose Personen bestimmte Wege der Arbeitssuche einschlagen. Je besser die Sprachkenntnisse, desto eher lesen Arbeitssuchende Stellenanzeigen in Zeitungen und bewerben sich auf Stellenanzeigen oder sie recherchieren im Internet.

Soweit langzeitarbeitslose Migranten starke Defizite bei den Deutschkenntnissen aufweisen, kann hier die Arbeitsmarktpolitik ansetzen. Dazu gehört eine besondere Unterstützung bei ihrer

Bewerbung. Neben allgemeinen Deutschkursen können auch Hilfen bei der Vorbereitung von Bewerbungsunterlagen und spezielle Deutschkurse zum Erstellen von Bewerbungsunterlagen und als Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche nützlich sein.

Die bereits vorhandenen Programme der Sprachförderung sollten systematisch und vergleichend in ihrer Wirkung auf die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer und andere Integrationswirkungen untersucht werden. Dazu gehören zum Beispiel Sprachkurse im Rahmen des Bundesagentur-Programms aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Diese Förderung ist an den Arbeitslosengeld I-Bezug geknüpft. Für Arbeitslosengeld II-Bezieher gibt es Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Offen bleibt hier die Frage, wie ein für sinnvoll erachteter Brückenschlag zwischen der reinen Sprachförderung und anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung hergestellt werden könnte.

8. Von den negativen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sind Ältere und Frauen in besonderem Maße betroffen.

Ausländer im Alter von 55 bis 64 Jahren sind nur noch zu 40% erwerbstätig (Deutsche immerhin noch zu 50%). Die Erwerbstätigenquoten für ausländische Frauen insgesamt sind in den letzten Jahren sogar noch weiter leicht gesunken und liegen mit ca. 42% mehr als 20%-Punkte unter den Quoten der deutschen Frauen. Nur noch ca. 14% der türkischen Frauen im Alter von 55-64 Jahren sind aktuell noch erwerbstätig gegenüber mehr als 40% der deutschen und etwas über 30% aller ausländischen Frauen.

9. Ausländer und Personen mit Migrationshintergrund insgesamt sind zu erheblich geringeren Anteilen im öffentlichen Dienst und in zentralen integrativen Berufen beschäftigt als Deutsche.

Ob spezifisch im öffentlichen Dienst, in typischen Wirtschaftszweigen mit starker Präsenz des öffentlichen Dienstes oder in Berufen, die von zentraler integrativer Bedeutung sind (wie Ärzte, medizinisches Pflegepersonal, Lehrer, Sicherheitskräfte) – Ausländer und Personen sind dort erheblich unter ihren Bevölkerungsanteilen beschäftigt. Eine aktivere Einstellungspraxis gerade hier könnte die Integrationsbemühungen deutlich unterstützen.

10. Vor dem Hintergrund des Strukturwandels ist die Arbeitslosigkeit der Ausländer in den vergangenen Jahren überproportional gestiegen. Deren Arbeitslosenquote liegt doppelt so hoch wie die Gesamtquote. Und es sind wieder die Türken, die von dieser Entwicklung besonders betroffen sind.

Seit 1980 wird der Abstand zwischen den Arbeitslosenquoten für alle Erwerbspersonen und für die Ausländer immer größer. Die Ausländer-Arbeitslosenquote ist derzeit mehr als doppelt so hoch wie die Quote für die Deutschen. Schon ein Fünftel aller ausländischen Arbeitskräfte ist derzeit arbeitslos. Auf manchen regionalen Arbeitsmärkten liegt deren Arbeitslosenquote bereits bei 40%. Und es sind die Unqualifizierten, die immer stärker die Arbeitslosigkeit prägen.

Unter den einzelnen Nationalitäten sind es wiederum die Türken, die mit mittlerweile ca. 24% die höchste Arbeitslosenquote aufweisen. Auch wird der Abstand zu den anderen Nationalitäten immer größer. Die Arbeitslosenquote für Portugiesen, Spanier und Personen aus dem früheren

Jugoslawien hingegen liegen zwischen 12% und 13% und damit nicht sehr wesentlich über der Gesamtquote.

11. Bei ALGII-Beziehern sind Personen mit Migrationshintergrund weit überdurchschnittlich vertreten.

Erste Auswertungen aus einer Querschnittsbefragung des IAB zu ALGII-Beziehern zeigen, dass Hilfebedürftige mit Migrationshintergrund einen überdurchschnittlichen Anteil an den Hilfebezieher nach dem SGBII ausmachen. Zum Zeitpunkt der Befragung lässt sich bei mehr als einem Drittel der Hilfebezieher (37,5%) ein Migrationshintergrund im weiteren Sinne feststellen:

Sie sind entweder selbst nicht in Deutschland geboren, oder besitzen keine deutsche Staatsbürger, oder mindestens ein Elternteil ist nicht in Deutschland geboren. 26% aller Hilfebezieher sind nicht in Deutschland geboren, 16% haben keine deutsche Staatsbürgerschaft, rund 12% lassen sich der in Deutschland geborenen „zweiten Einwanderergeneration“ zuordnen: Sie sind selbst in Deutschland geboren, teilweise deutsche Staatsbürger, jedoch ist mindestens ein Elternteil im Ausland geboren.

Der Frauenanteil unter den Personen mit Migrationshintergrund im SGBII ist geringfügig höher als bei denen ohne Migrationshintergrund (49,6% zu 48,7%), ebenso der Anteil der unter-25-Jährigen (19,7%:15,9%); auch der Altersdurchschnitt liegt mit 37,7 Jahren etwas unter dem der Hilfebedürftigen ohne Migrationshintergrund (39,3 Jahre). Die Altersdifferenz gleicht sich weitgehend aus, wenn man statt des Migrationshintergrundes die Staatsangehörigkeit als Indikator für Migration benutzt. Dies erklärt sich aus der Tatsache, dass vor allem die ‚Immigrantenkinder‘ und die Kinder aus ‚gemischten Ehen‘ den Altersdurchschnitt der Personen mit Migrationshintergrund aufbessern.

12. Die selbständige Erwerbstätigkeit der Ausländer hat sich in den vergangenen 15 Jahren zwar stark erhöht, liegt aber immer noch deutlich unter der Gesamtquote.

Die Selbständigenquote¹ der Ausländer hat sich seit 1982 mehr als verdoppelt, bei den Türken sogar mehr als verfünffacht, hier allerdings von einer sehr niedrigen Basis aus.

Grundsätzlich ist diese Entwicklung positiv zu bewerten, da Existenzgründungen in der Regel nicht nur Arbeit für den Existenzgründer selbst, sondern auch für andere schaffen. Die Streuung der neu gegründeten Betriebe über die Wirtschaftszweige ist mittlerweile recht breit, wie neuere Untersuchungen belegen.

Der Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung ist nicht unerheblich, auch wenn der Anteil von Gaststätten und kleinen Gemüseläden überproportional hoch ist.

In vielen Fällen dürfte der Schritt in die Selbständigkeit eine Reaktion auf die ungünstige Arbeitsmarktlage sein. Häufig fehlen die wirtschaftliche Basis und die qualifikatorischen Voraussetzungen für einen dauerhaften Bestand der neuen Existenz. Es droht somit der Verlust des eingesetzten Sparkapitals. Außerdem werden zwar Beschäftigungsmöglichkeiten auch für Familienmitglieder geschaffen. Aber nicht selten werden dadurch den eigenen Kindern die Ausbildungs- und Berufsperspektiven verbaut. Kurzfristig mag für die Kinder gesorgt sein, echte Chancen werden so aber nicht entwickelt.

¹ Anteil der Selbständigen (ohne Mithelfende) an den Erwerbstätigen

Gleichwohl liegen hier Entwicklungspotenziale. Sie können allerdings nur genutzt werden, wenn die Voraussetzungen stimmen. Gerade für den Aufbau einer eigenen Existenz ist gute Qualifikation erforderlich. Damit taucht das grundlegende Dilemma wieder auf, das schon mehrfach angesprochen wurde: die erheblichen Qualifikationsdefizite von Ausländern, insbesondere von Türken und von Jüngeren, die noch viele Jahre ihres Erwerbslebens vor sich haben.

13. Die Entwicklungen im Bereich der Einwanderung und Einbürgerungen erfordern eine differenziertere Betrachtung des Arbeitsmarktintegrationsgeschehens. Die bisher verfügbaren arbeitsmarktbezogene Daten differenziert nach Migrationshintergrund lassen jedoch noch keine detaillierteren Analysen zu.

Trotzdem deuten erste Auswertungen an, dass einerseits eingebürgerte ehemalige Ausländer eine günstigere Arbeitsmarktsituation (ausgehend von Erwerbsbeteiligung, Erwerbstätigkeit und Erwerbslosenquoten) als die Ausländer haben. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass die Arbeitsmarktsituation für alle Personen mit Migrationshintergrund (ob Eingebürgerte, deutsche oder ausländische Migranten oder Deutsche und Ausländer mit Migrationshintergrund) ungünstiger auf dem Arbeitsmarkt gestellt sind als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Ähnliche Hinweise geben auch Unterscheidungen nach dem Geburtsland (im Ausland bzw. in Deutschland geboren) bzw. nach der Aufenthaltsdauer.

14. Die Arbeitsmarktintegration von Spätaussiedlern verläuft in vielen Bereichen noch erheblich schlechter als bei Ausländern.

Sie ist insbesondere auch in der jüngsten Vergangenheit weniger gut gelungen. Nur die Hälfte der Spätaussiedler geht aktuell einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Umgekehrt sind sie erheblich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche ohne Migrationshintergrund und Ausländer. Selbst eine gute formale Qualifikation verringerte nicht das Arbeitslosigkeitsrisiko. Im Gegenteil: bei den Spätaussiedlern ist die Arbeitslosigkeit der Akademiker sogar höher als bei den Spätaussiedlern mit oder ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Das vertraute Bild, dass ein höherer Bildungsabschluss die Erwerbschancen verbessert, zeigt sich hier somit nur sehr eingeschränkt. Ursächlich hierfür dürfte die reduzierte Transferierbarkeit von ausländischen Abschlüssen sein.

Fazit

Die Entwicklungslinien für die Beschäftigung sind klar vorgezeichnet: Arbeitsplätze werden weiter vor allem in den Dienstleistungen entstehen, und es werden hierfür gut qualifizierte Arbeitskräfte benötigt. Ausländer und Personen mit Migrationshintergrund sind jedoch für den Wettbewerb um Arbeitsplätze oft nur schlecht gerüstet. Vor allem ist sicherzustellen, dass die heutigen und die künftigen Schüler das Bildungssystem gut qualifiziert verlassen. Dies wurde in den beiden ersten Fachsitzungen der AG 3 bereits ausführlich diskutiert und kann hier nur noch einmal eindrücklich unterstrichen werden.

Aber es müssen auch die Anstrengungen wesentlich intensiviert werden, das Qualifikationsniveau der bereits erwerbstätigen Ausländer/Migranten/Personen mit Migrationshintergrund durch Weiterbildung zu verbessern, soweit nötig auch durch Einsatz von Sprachförderung, evtl. in Kombination mit anderen Maßnahmen. Diese Forderung richtet sich an alle Beteiligten des Arbeitsmarktgeschehens, an die Migranten, an Arbeitgeber und an die arbeitsmarktpolitischen

Akteure. Fördermaßnahmen und Weiterbildungsprogramme müssen dabei evtl. besser auf konkrete Defizitlagen abgestimmt werden.

Eine weitere wichtige Überlegung scheint zu sein, wie die tatsächlich vorhandene, oft aber nicht von anderer Seite wahrgenommene oder wahrnehmbare Qualifikation von Immigranten besser genutzt werden kann. Über das Profiling-System ist hier die Arbeitsverwaltung schon einen wichtigen und richtigen Schritt gegangen. Aber auch Kultusverwaltungen (hinsichtlich Teil-/Anerkennung von formalen Abschlüssen) und Arbeitgeber müssen für weitere Schritte und mehr Offenheit gewonnen werden.

Ob allerdings Qualifizierung und gleich gute Qualifikation als alleinige Schlüssel zu einer gleichen Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt ausreichen, scheint aufgrund der Befunde (u.a. in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation von qualifizierten Migranten) fraglich. Eine Änderung in den Einstellungen zu den hier in der Diskussion stehenden Personengruppen muss immer mitgedacht werden.

Literatur:

- Bernhard, S., K. Hohmeyer, E. Jozwiak (2006): Zweiter Arbeitsmarkt: Im Westen noch nichts Neues. IAB-Kurzbericht, Nr. 24, 7 S., Nürnberg.
- Brück-Klingberg, A., C. Burkert, H. Seibert & R. Wapler (2006): Spätaussiedler: Selbst hohe Bildung schützt nicht vor Arbeitslosigkeit. IAB Kurzbericht, erscheint demnächst.
- Burkert, C., K.-H. P. Kohn & R. Wapler (2005): Integration. Fremd ist der Fremde nur in der Fremde. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB-Forum 2/05.
- Damelang, A. & A. Haas (2006): Berufseinstieg: Schwieriger Start für junge Türken. Beim Übergang aus der dualen Berufsausbildung in Beschäftigung haben Türken schlechtere Chancen als Deutsche oder andere Migranten. IAB-Kurzbericht, Nr. 19, 4 S., Nürnberg.
- Deeke, A. (2007) Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Sprachförderung allein greift häufig zu kurz. IAB-Kurzbericht, erscheint in Kürze.
- Duschek, K.-J., J. Weinmann, K. Böhm, E. Laue, G. Brückner (2006): „Leben in Deutschland – Haushalte, Familien und Gesundheit, Ergebnisse des Mikrozensus 2005“. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Graf, T. & H. Rudolph (2006): Bedarfsgemeinschaften im SGB II 2005: Beachtliche Dynamik bei steigenden Empfängerzahlen. IAB-Kurzbericht, Nr. 23, 6 S., Nürnberg.
- Granato, N. & F. Kalter (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 53: 497–520.
- Grundig B. & C. Pohl (2006): Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit: Gibt es Unterschiede zwischen Deutschen und Immigranten? IFO-Institut Dresden, 4/06.
- Hefe, H. & M. Menz (2006): Integration russischsprachiger Akademikerinnen. Wer integriert die Hochqualifizierten? Ergebnisse einer Expertise zur beruflichen Integration russischsprachiger Akademikerinnen in den deutschen Arbeitsmarkt. In: Migration und Soziale Arbeit, H. 3/4, S. 302-309.
- Kalter, F. & N. Granato (2002): Ethnic Minorities' Education and Occupational Attainment: The Case of Germany. Arbeitspapier No. 58 des Mannheimer Zentrums für Europäische Sozialforschung. Mannheim.

- Kalter, F. (2005): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Martin Abraham und Thomas Hinz. (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 303–332.
- Kalter, F. (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. *Zeitschrift für Soziologie* 35 (2): 144–160.
- Konietzka, D. & H. Seibert (2003): Deutsche und Ausländer an der zweiten Schwelle. Eine vergleichende Analyse der Berufseinstiegskohorte 1976-1995 in Westdeutschland. *Zeitschrift für Pädagogik*, 48 (4): 567–590.
- Kristen, C. & N. Granato (2005): Bildungsinvestitionen in Migrantenfamilien, in: *Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen: Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik. Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (AKI)*, S. 25-42.
- Kristen, C. & N. Granato (2007): *The Educational Attainment of the Second Generation in Germany. Social Origins and Ethnic Inequality*. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB Discussion Paper, No. 4.
- Kuwan, H. & F. Thebis (2004): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin.
- Nivorozhkin, A., L. R. Gordo, Ch. Schöll & J. Wolff (2006): Arbeitssuche von Migranten: Deutschkenntnisse beeinflussen Suchintensität und Suchwege. IAB-Kurzbericht, Nr.25, 5 S., Nürnberg.
- OECD (2005): *Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland*. Paris
- Popp, S., B. Schels & U. Wenzel (2006): Junge Erwachsene im Rechtskreis SGB II: Viele können noch gar nicht aktiviert werden. IAB-Kurzbericht, Nr. 26, 6 S., Nürnberg.
- Riphan, Regina T. (2003): Cohort effects in the educational attainment of second generation immigrants in Germany an analysis of census data. *Journal of population economics*, 16 (4): 711–737.
- Seibert, H. (2004): Wer zu spät kommt ... Schulausbildung und der Erwerbseinstieg von Ausbildungsabsolventen ausländischer Herkunft in Deutschland. In: Steffen Hillmert und Karl Ulrich Mayer (Hrsg.), *Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 91–114.
- Seibert, H. (2005): *Integration durch Ausbildung? Berufliche Platzierung ausländischer Ausbildungsabsolventen der Geburtsjahrgänge 1960 bis 1971*. Berlin: Logos.
- Seibert, H. & H. Solga (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. *Zeitschrift für Soziologie*, 34 (5): 364–382.
- Seibert, H. & H. Solga (2006): Die Suche geht weiter... Kommentare zu „Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile Jugendlicher türkischer Herkunft“ von Frank Kalter (ZfS 2/2006). In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 35 (5): S. 413–417.
- Zwick, M. (2006): Nur die halbe Wahrheit. „Ausländerstatistik“ verdeckt Integrationserfolge. In:
Integration in Deutschland, Jg. 22, H. 4, S. 19

Statement

Heinrich Alt, Bundesagentur für Arbeit

Externe Diversity Strategie der Bundesagentur

I. Ausgangssituation (Arbeitsmarkt / Ausbildungsstellenmarkt) für Personen mit Migrationshintergrund

Ausländer sind deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche. Die Arbeitslosenquote von Ausländern war 2005 mit 20% fast doppelt so hoch wie die der Deutschen (11%). Ein Blick auf die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund zeigt, dass deren überproportionale Betroffenheit von Arbeitslosigkeit u.a. strukturelle Ursachen hat. So hatten 2005 76% der arbeitslosen Ausländer und 62% der Spätaussiedler keine abgeschlossene Berufsausbildung im Vergleich zu nur 33% bei den anderen Arbeitslosen.

Die Ausbildungsbeteiligung junger Migranten im dualen System der Berufsausbildung ist in den letzten Jahren deutlich gesunken. Gemessen an der Ausbildungsbeteiligung von 1994 ist die Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher in zehn Jahren um gut 26% zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum sank die Ausbildungsquote bei deutschen Jugendlichen um 12%. Nur knapp 25% aller Jugendlichen mit einem ausländischen Pass, aber gut 59% aller deutschen Jugendlichen befinden sich in einer dualen Ausbildung. Gründe für diese geringere Beteiligung werden in den Qualifikationsdefiziten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gesehen, die diese aus den allgemein bildenden Schulen mitbringen.

II. Ziel / Ausblick

Die BA nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung für die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund an und ergreift eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Integration von Migranten.

III. Vorhaben in 2007

Die Konzeption dieser Maßnahmen orientiert sich an individuellen Potentialen der Migranten und daran ausgerichtetem Handlungsbedarf. Sie wird flankiert von generellen Überlegungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz der eigenen Mitarbeiter und einer gezielten Marketingstrategie.

Im Rechtskreis SGB II soll dieser Personenkreis in der Berichterstattung über die Grundsicherung berücksichtigt werden. Die Darstellung ist die Basis für gezielte Planung der Arbeitsmarktprogramme und die Förderung bisher unversorgter Kunden. Darüber hinaus werden die Verstärkung der Existenzgründungsförderung, eine Intensivierung der Sprachkurse und der Netzwerkarbeit sowie eine Übersetzung wichtiger Informationsmaterialien zumindest in Türkisch und Russisch angestrebt.

Im Rechtskreis SGB III werden Auswertungen über die Struktur der Kundengruppen mit Migrationshintergrund erstellt. Anhand von Auszügen aus Leistungsbeschreibungen ausgewählter Instrumente (Trainingsmaßnahmen, Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, ausbildungsbegleitende Hilfen) werden in Kooperation mit Dritten spezifische Qualitätsanforderungen zur interkulturellen Kompetenz, Strukturqualität, Personalentwicklung erarbeitet.

Mit dem Diversity - Ansatz, binationalen Qualifizierungen, der Mobilitätsberatung der ZAV sowie mit Medienkooperationen wird eine Reihe von weiteren Vorhaben ab 2007 umgesetzt.

IV. Best Practice Beispiel

Die ArGE „team.arbeit.hamburg“ arbeitet eng mit der Entwicklungspartnerschaft Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migranten (NOBI) zusammen und profitiert davon. Sie lässt ihre Mitarbeiter aus den Job-Centern in interkultureller Kompetenz schulen. Die Trainings vermitteln Sensibilität und besseres Verständnis für fremde Kulturen. Auch wurde im Rahmen der Zusammenarbeit mit NOBI eine Plattform entwickelt, die die Vermittlung unterstützen soll – der Integrationslotse. Die Idee ist, hier möglichst viele Qualifizierungs- – und Beratungsangebote zu bündeln. Die Vermittlung von 9.000 Personen nichtdeutscher Herkunft in Arbeit oder Ausbildung ist ein konkreter Erfolg dieser Kooperation. Ab November 2006 werden zweimal im Monat im türkischen Generalkonsulat in Hamburg Arbeits- und Qualifizierungsberatung für Migrantinnen und Migranten angeboten.

Interne Diversity Strategie der BA

I. Ausgangssituation

(Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund in der BA)

Bedingt durch den demographischen Wandel ergibt sich zukünftig u.a. ein verschärfter Wettbewerb der Arbeitgeber um qualifizierte (Nachwuchs-)Kräfte. Durch eine demographiesensible Personalpolitik, die alle Zielgruppen des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zur Förderung der Chancengleichheit einbezieht, positioniert sich die BA als wettbewerbsfähige und moderne Arbeitgeberin. „Diversity Management“ ist der entsprechende personalstrategische Ansatz der BA als Teil einer stärkeren Werteorientierung der Personalpolitik.

Diversity Management impliziert Vielfalt und damit ein bewusstes Wertschätzen, Fordern und Fördern der Vielfalt unterschiedlicher Kompetenzen und Erfahrungen aller Zielgruppen. Im Rahmen des leistungsorientierten Personalentwicklungssystems werden z.B. die Kompetenzen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bereits heute in die Potenzialanalyse und Förderung einbezogen. Die Förderung der Chancengleichheit ist Führungsaufgabe. Der Diversity-Ansatz wird in den identifizierten Handlungsfeldern Personalentwicklung, Führung, Rekrutierung, Qualifizierung, Gesundheitsmanagement und Information/Kommunikation künftig durch eine Vielzahl von Maßnahmen noch stärker forciert werden.

II. Ziele / Ausblick

- Integration des „Migrantenkonzepts“ in das Diversity Management und entsprechende Implementierung
- Umsetzung des geschäftspolitischen Ziels „Mitarbeiter/innen motivieren und Potenziale erkennen und fördern“
- Positionierung der BA als attraktive und zukunftsorientierte Arbeitgeberin (Mitarbeitergewinnung und -bindung)
- Strategische personalpolitische Umsetzung des AGG -Förderung von Chancengleichheit und Vermeidung von Diskriminierung

III. Strategien / Maßnahmen in 2007

- Die Vielfalt der Kompetenzen zur Erreichung der geschäftspolitischen Ziele nutzen, z.B. durch verbesserte kundenorientierte, die Vielfalt der Kunden widerspiegelnde Dienstleistungen
- Die Potenziale von Migrantinnen nutzen und fördern – Mittelfristige Erhöhung des Beschäftigtenanteils
- Rekrutierung gezielt ausrichten auf Personen mit entsprechenden (interkulturellen) Kompetenzen
- Qualifizierung/Ausbildung ergänzen um Förderung interkultureller Kompetenz: Z.B. Integration in Ausbildungsgänge / Studium, Verbesserung Zusammenarbeit durch akzeptanzfördernde Maßnahmen
- Führungskräftequalifizierung: Sensibilisierung für die Thematik (Einstellung gegenüber Migrant/inn/en, Abbau von Vorurteilen und Stereotypen)
- Verbesserte Information und Kommunikation

IV. Best Practice

- In der Rekrutierung von Azubis wurden als migrationspezifische Integrationsmaßnahme zusätzliche Stellenermächtigungen geschaffen, insbesondere für Gebietskörperschaften mit hohem Ausländeranteil an der Bevölkerung.
- Der AGG-Forderung nach Vermeidung jeglicher Art von Diskriminierungen auch bei der Rekrutierung dieser Azubis wurde im Rekrutierungsverfahren Rechnung getragen durch die Anforderung „sehr guter Kenntnisse in einer relevanten Sprache“ (z.B. Türkisch).
- Des Weiteren wird Azubi-Bewerbern die Möglichkeit einer Hospitation vor Ausbildungsbeginn eröffnet.

Statement

Prof. Dr. Georg Cremer, Deutscher Caritasverband

Chancen für gering qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund

Beteiligung an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Menschen mit Migrationshintergrund sind abhängig vom Aufenthaltsstatus. Von Arbeitslosigkeit sind sie in höchst unterschiedlichem Ausmaß betroffen. Eine Gruppe von erheblicher Betroffenheit sind Migrant/inn/en, die gering oder gar nicht qualifiziert sind. Die Zahlen sind bekannt und müssen hier nicht weiter ausgeführt werden.¹

Wir haben uns in der letzten Sitzung damit befasst, dass auch Migrant/inn/en mit einem vergleichbaren Qualifikationsniveau wie gebürtige Deutsche Probleme haben, eine Ausbildungsstelle oder eine Beschäftigung zu finden. Bei der Arbeitsmarktintegration von Migrant/inn/en spielen also nicht nur die subjektiven Voraussetzungen, sondern auch Fragen von Diskriminierung und Ausgrenzung eine Rolle. Festzuhalten bleibt aber auch, dass sowohl bei gebürtigen Deutschen wie auch bei Menschen mit Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden und zu bleiben, steigt, je geringer das Qualifizierungsniveau ist. Im Vergleich zu gebürtigen Deutschen haben Migrant/inn/en im Schnitt nach wie vor ein deutlich geringeres Qualifizierungsniveau und damit ein erhöhtes Arbeitsloskeitsrisiko – und zwar in allen Altersgruppen.²

Der Bedarf von Migrant/inn/en an Weiterbildung und Nachqualifizierung ist mithin groß. An den Qualifizierungsmaßnahmen der BA partizipieren sie bislang aber nur unterproportional.³ Auch wenn Migrant/inn/en künftig mehr von den Bildungs- und Qualifizierungsangeboten profitieren, wird es immer auch solche geben, die aus verschiedenen Gründen dauerhaft zur Gruppe der niedrig Qualifizierten gehören werden. Viele der heute arbeitslosen Ausländer(innen) wurden für einfache Arbeiten angeworben. Oder sie sind Mütter nach der Erziehungsphase und gehören zu den 60 % Ausländerinnen ohne irgendeinen beruflichen Abschluss⁴. Viele werden einer Qualifizierung nicht zugänglich sein oder auch mit Weiterbildung nie zu den wirklich gut Qualifizierten gehören.

Ein weiterer wesentlicher Faktor für Arbeitslosigkeit ist neben geringer Qualifikation das Alter. Mehr als 90 % der ausländischen Arbeitslosen waren 2006 älter als 25 Jahre, 20 % davon waren über 50. Dennoch konzentriert sich die Diskussion über geeignete Fördermaßnahmen oft auf die unter 25-Jährigen. Es entsteht der Eindruck, dass die Generation der

¹ u. a. Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer November 2006, Analytikreport der Statistik, Bundesagentur für Arbeit (Hg.), <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>.

² Bildung in Deutschland – Bildungsbericht 2006, Konsortium Bildungsberichtserstattung (Hg.), München 2006, S. 146.

³ Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer November 2006 (Fn. 1), S. 47, 49.

⁴ Laut Auskunft der BA: Von allen Ausländerinnen und Ausländern hatten 2005 im Schnitt 55 % keinen Abschluss.

Älteren eine „vergessene Generation“ ist, obwohl sie Ressourcen und noch ein längeres Arbeitsleben vor sich haben.

Es lässt sich also festhalten, dass bei der Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen künftig darauf zu achten ist, dass sie Migrant/inn/en und insbesondere solche, die schon älter sind, als Zielgruppe im Blick haben.

Allgemeine arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist somit einerseits eine bessere Qualifizierung erforderlich, wobei die Instrumente so einzusetzen sind, dass sie erfolgreicher als bisher Menschen mit Migrationshintergrund erreichen. Die individuellen Bedarfe und Ressourcen von Migrant/inn/en müssen Eingang in die Entwicklung von Maßnahmen und deren Umsetzung finden. Zum zweiten ist es – da eine große Gruppe von Menschen ohne oder mit geringen beruflichen Qualifikationen verbleiben wird – erforderlich, die Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte zu verbessern. Deutschland weist im Vergleich der OECD-Länder die bei weitem höchste Arbeitslosenquote für gering qualifizierte Menschen auf. Eine Arbeitsmarktpolitik für gering Qualifizierte ist daher notwendig; diese liegt gleichzeitig im Interesse von Menschen mit Migrationshintergrund.

- Kombilohnsysteme, wie sie derzeit politisch diskutiert werden, können dazu beitragen, die Beschäftigungschancen von gering qualifizierten Menschen zu verbessern. Für Migrant/inn/en sind diese insofern von besonderem Nutzen, da auf Zeit eingerichtete öffentlich geförderte Beschäftigungsangebote helfen können, Vorbehalte der Arbeitgeber Migrant/inn/en gegenüber abzubauen (z.B. dass der Umgang mit ihnen aus religiösen Gründen schwieriger sei, dass Aussiedler(innen) zu wenig Eigeninitiative haben etc.).
- Der hohe Abgabenkeil in Deutschland ist nachteilig insbesondere für die Beschäftigung von Menschen mit geringen beruflichen Qualifikationen. Zudem steht eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in diesem Qualifikationssektor in harter Konkurrenz zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Mini- und Midijobs, die durch eine niedrige Abgabenbelastung subventioniert werden. Eine spezifische Senkung der Abgabenbelastung für reguläre Beschäftigung im Niedriglohnbereich würde auch die Beschäftigungschancen von Migrant/inn/en mit geringen beruflichen Qualifikationen fördern.
- Abgesenkte Einstiegstarife für langzeitarbeitslose Bewerber(innen), wie sie vor kurzem von Bofinger vorgeschlagen wurden, können die Beschäftigungschancen von Bewerbern mit geringer Qualifikation erhöhen. Eine zeitlich befristete Absenkung ist gerechtfertigt, da häufig die Leistungsfähigkeit eines nach einer lang anhaltenden Arbeitslosigkeit wieder beschäftigten Mitarbeiters geringer ist als von bereits Beschäftigten und von Stellenwechslern ohne lange Arbeitslosigkeit. Hier können die Tarifpartner einen Beitrag leisten. Es gibt hier bereits eine Vereinbarung in der chemischen Industrie.
- Bei Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen muss der Vorrang aller Fördermaßnahmen darauf gerichtet sein, dass diese einen qualifizierenden Schulabschluss nachholen und eine Berufsausbildung abschließen können. Soweit spezifische Kombilohnmodelle für Jugendli-

che in Betracht gezogen werden, müssen sie so ausgestaltet sein, dass sie die Motivation hierzu nicht gefährden.

- Die Qualität öffentlicher Beschäftigung ist für die Vermittlungschancen von gering qualifizierten Teilnehmern von großer Bedeutung. Die einseitige Konzentration in der öffentlichen Debatte auf die Überprüfung der Arbeitsbereitschaft ist schädlich, da sie die Gefahr birgt, in den Augen potentieller Arbeitgeber zur Stigmatisierung von Teilnehmern an Arbeitsgelegenheiten und anderen Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung beizutragen. Öffentliche Beschäftigungsangebote müssen dem Qualifikationserhalt bzw. der Qualifizierung dienen. Ein gutes Fallmanagement ist Erfolgsbedingung für alle spezifischen Fördermaßnahmen.
- Ein Teil der Langzeitarbeitslosen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen wird auch bei geänderten institutionellen Rahmenbedingungen auf längere Sicht keine realistische Chance auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt haben und dies auch nicht über temporäre Maßnahmen (zweiter Arbeitsmarkt) erreichen können. Dann ist eine längerfristig orientierte öffentliche Beschäftigung, wie sie derzeit unter dem Stichwort „Dritter Arbeitsmarkt“ diskutiert wird, sinnvoll. Notwendig ist hierfür eine enge Zielgruppendefinition. Ein „Dritter Arbeitsmarkt“ ist ein sozialpolitisches (weniger ein arbeitsmarktpolitisches) Instrument.

Spezifische Fördermaßnahmen

- a. Es werden auf absehbare Zeit auch Maßnahmen notwendig sein, die sich speziell an Migrant/inn/en richten, um deren subjektiven Voraussetzungen zu verbessern. Um zu gewährleisten, dass Migrant/inn/en bundesweit von derartigen Maßnahmen profitieren, müssen sie über Mittel des Bundes finanziert werden und dürfen auch im Rechtskreis des SGB II nicht in die Finanzverantwortung der Kommunen fallen (§ 16 Abs. 1, nicht § 16 Abs. 2 SGB II).
- b. Zu den subjektiven Voraussetzungen einer Integration in den Arbeitsmarkt gehören ausreichende Sprachkenntnisse. Notwendig ist daher eine niedrighschwellige, berufsspezifische Sprachförderung für alle Migrant/inn/en, die voraussichtlich auf Dauer in Deutschland bleiben, unabhängig von der Staatsangehörigkeit und vom Status. Die Sprachförderung darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob die Förderung im Rechtskreis des SGB II oder des SGB III erfolgt.

Interkulturelle Öffnung der Arbeitsverwaltung

Ein wichtiger Ansatz ist die Arbeitsverwaltung selbst, insbesondere um die arbeitsmarkt- politischen Maßnahmen zielgerichtet einsetzen zu können.

- a. Die Strukturen der Arbeitsverwaltung und die Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen müssen stärker die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigen.
- b. Es müssen eine ausreichende Zahl und entsprechend geschulte Sachbearbeiter(innen) in den Arbeitsverwaltungen zur Verfügung stehen.

- c. Spezifisches, kultursensibles Fallmanagement muss zum Regelangebot werden. Mit der interkulturellen Öffnung einhergehen muss eine deutliche Steigerung der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Arbeitsverwaltung.
- d. Die Arbeit muss stärker in Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen und weiteren Akteuren, wie zum Beispiel Beratungsstellen für Migrant/inn/en, erfolgen.

Ausländerrechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Hürden müssen abgebaut werden. Dazu hat der DCV ein ausführliches Arbeitspapier vorgelegt, es genügt also, hier einige kurze Anmerkungen zu machen:

Aufenthaltstatus

Die Gewährung sozialer Leistungen, die Förderung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Ausbildungsförderung hängen vom jeweiligen Aufenthaltsstatus ab. Das führt beispielsweise dazu, dass jugendliche Migrant/inn/en während einer (außerbetrieblichen) Ausbildung zwar dem Grunde nach Ausbildungsförderung erhalten können, allerdings hängt der Anspruch auf Förderung vom Status ab. Wer, wie beispielsweise jugendliche Flüchtlinge, auf Grund seines Status keine Ausbildungsförderung erhält, bekommt dann wegen des Leistungsausschlusses im SGB II und XII auch keine Hilfe zum Lebensunterhalt und ist deswegen zum Abbruch der Ausbildung gezwungen.

Beim Zugang zur Ausbildungsförderung darf es derartige Beschränkungen auf Grund des ausländerrechtlichen Status nicht geben. Wer sich legal oder geduldet in Deutschland aufhält, muss die Möglichkeit einer qualifizierten Ausbildung haben. Das BAföG und das SGB III müssen entsprechend geändert werden.

Zustimmungsverfahren/Vorrangprüfung

Die Entscheidung eines Arbeitgebers für die Beschäftigung von Ausländer/inne/n, wird durch das Zustimmungsverfahren mit der damit einhergehenden Vorrangprüfung unnötig behindert. Viele Arbeitgeber werden von dieser umständlichen Prozedur abgeschreckt. Für den Arbeitgeber besteht das Risiko, eine Stelle längere Zeit unbesetzt lassen zu müssen. Weiter ist wegen der Befristung der Zustimmung zunächst nicht gewährleistet, dass eine dauerhafte Beschäftigung möglich ist.

Die Vorrangprüfung sollte sich auf Anwerbung von Beschäftigten aus dem Ausland beschränken. Ausländer/innen, die sich rechtmäßig in Deutschland zu einem anderen Zweck als der Arbeitsaufnahme aufhalten (einschließlich Asylsuchende und Geduldete), **erhalten** einen unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Residenzpflicht

Ein schwerwiegendes Problem für arbeitssuchende Geduldete und Flüchtlinge ist die Residenzpflicht, die eine Arbeitsaufnahme außerhalb des zugewiesenen Landkreises verhindert. Ziel der Residenzpflicht ist es, die Kosten für die Leistungsträger gleichmäßig zu verteilen. Bei Aufnahme einer Beschäftigung würden diese Kosten aber entfallen. Die Residenzpflicht sollte also zumindest zum Zweck der Arbeitssuche und der Arbeitsaufnahme aufgehoben werden.

Statement

Irina Bernstein, Bundesverband Deutsch-Russischer Unternehmer

Berufliche Potentiale von Migranten entdecken, aktivieren und nutzen

Ziel:

Schaffung von gleichberechtigten Voraussetzungen und Chancengleichheit für Migranten auf dem Arbeitsmarkt durch gezielte berufliche Weiterbildung.

Warum sind die beruflichen Potentiale von Migranten attraktiv für Deutschland?

- Die deutsche Öffentlichkeit_will das Zusammensein mit Migranten neu organisieren und leben. Migranten sollen im Alltag offenen Arbeitsmarktzugang zu allen Arbeitsbereichen haben: Verwaltung, Armee, Polizei, Agentur für Arbeit, Schule.... Eine stärkere Präsenz von Migranten als Lotsen in allen Bereichen kann ein nützliches Instrument zur Alltagsbewältigung sein.
- Die Wirtschaft braucht hochqualifizierte Spezialisten:_diese sind vielfach bereits hier im Land. Sie haben Arbeitsgenehmigungen und ihren ständigen Wohnsitz in Deutschland. Es sind Ingenieure, IT-Spezialisten, Natur-Wissenschaftler, Ärzte, Architekten usw.
- Handel, Wirtschaft und Dienstleistungsbranchen, insb. der Mittelstand brauchen Fachkräfte mit länderspezifischen Kenntnissen: fast jeder deutsche Betrieb will und muss neue Märkte in „fremden Ländern“ erschließen. Nicht weniger attraktiv sind die ethnischen Märkte/Verbraucher in Deutschland. Migranten verfügen über sprachliche, mentale und oft auch fachliche Kenntnisse.

Situation der russischsprachigen Erwachsenen: hochqualifizierte Spezialisten in der deutschen Öffentlichkeit

- Erwachsene mit russischem Hintergrund sind in Deutschland wenig bekannt. Es gibt kaum Statistiken und Untersuchungen über diese Gruppe. Die Stimmung ist gut, weil die „Russen“ in Deutschland nicht auffallen und „nicht stören“
- Erwachsene mit hoher Qualifikation aus Russland bringen wenig soziale Voraussetzungen mit, um sich hier auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Sie gehören mehrheitlich zur Intelligenzia, d.h., für sie gehört es fast schon zum schlechten Ton, sich anzubieten. Sie sind offen und müssen gelotst werden. Die Bereitschaft, sich zu verändern, ist hoch. Vielfach sind sie Hartz IV-Empfänger und meistens von Angeboten der Weiterbildung ausgeschlossen.
- Die deutsche Industrie/Wirtschaft beschäftigt talentierte junge Erwachsenen, z.B. IT-Spezialisten bei Siemens, SAP usw. Sehr viele davon besitzen eine Green Card.

- Die Community mit russischem Hintergrund ist nach außen kaum organisiert. Sie haben kaum Vertreter in den Gremien, sind passiv in örtlichen Kammern, nutzen keine Angebote der öffentlichen Hand und haben kaum Kooperationen/Zusammenarbeit mit deutschen Unternehmen usw.
- Die deutsche Öffentlichkeit: Ministerien, Städtische Strukturen, Kammer, Innungen, öffentliche Banken usw. wenden sich kaum mit zugeschnittenen Angeboten an diese Zuwanderer.

Wege zu mehr Unternehmertum bei russischsprachigen Zuwanderern

- Ein großer Teil der Zuwanderer aus den ehemaligen GUS-Staaten will Arbeitslosigkeit vermeiden und sucht nach Alternativen in Deutschland.
- Der Mut zum Risiko ist insbesondere zurückzuführen auf das starke Streben nach Unabhängigkeit, einer Existenz in Würde und dem Wunsch zum Erfolg in der Wahlheimat.
- Die frühere Abhängigkeit in der Arbeitswelt des sozialistischen Systems und der hierdurch oftmals starke Drang nach Individualität treffen aber trotz Risikofreude und Aufbauwillens auf schwierige Rahmenbedingungen hinsichtlich des deutschen Arbeits-, Wirtschafts- oder Steuerrechts.
- Die deutsche Wirtschaftsordnung mit ihrer Vielfalt von Gesetzen und Verordnungen - Steuerrecht, Arbeitsrecht, Gewerbeordnung etc. bleibt für viele Zuwanderer in der Gründungsphase ein Buch mit sieben Siegeln. Der Weg zur Existenzgründung ist für viele Zuwanderer daher manchmal mit Umwegen verbunden.
- Weiterbildung der Unternehmer mit ethnischem Hintergrund über Themen wie Unternehmensentwicklung, Personalentwicklung, Marketing usw. ist sehr wichtig für die deutsche Öffentlichkeit und öffnet neue Perspektiven für Ausbildungspotenziale. Hier sind Kammern und Wirtschaftsverbände gefragt, entsprechende Arbeit zu leisten.

Die ersten Schritte auf dem Weg zu einander

- Aufbau von sozialer Kompetenz: Der Weg zum Ziel ist geprägt durch Mühe, Geduld und Ausdauer, Respekt und Flexibilität. Alle und alles muss sich verändern – beginnend mit Gesetzgebung bis zur Wahrnehmung der Fremdheit in der Gesellschaft. Nobody's perfekt – nicht die Deutschen und nicht die Migranten. Das müssen beide verinnerlichen und die „Schokoladenseiten“ von einander entdecken und nutzen.
- Informations- und Kommunikationskultur unter Berücksichtigung der ethnischen Besonderheiten aufbauen: Die Erstellung von Informationsmaterial auf russisch (z.B.) und deutsch, bzw. Verknüpfung/Verlinkung von vorhandenen Informationen kann den Weg der Fachkräfte mit "ausländischem" Hintergrund in die deutsche Gesellschaft beschleunigen.
- Die vorhandenen Angebote der Politik, öffentlichen Verwaltung und Wirtschaft zur Information, Beratung und Weiterbildung müssen um spezifische Angebote erweitert werden, die

die Herkunft von Zuwanderern berücksichtigen. Hier spielen die Muttersprache ebenso eine Rolle wie Kenntnisse über Qualifikation und mentale Besonderheiten der Migranten.

- Die Migrantenorganisationen müssen mehr fachliche Partnerschaften schließen. Durch kollegiale Zusammenarbeit wird der Weg zu einander effizient.

Handlungsempfehlungen

- Bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern sind die Stellen von Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt entsprechend der Anzahl von Migranten in den Einzugsbereichen auszubauen.
- Die Zusammenarbeit zwischen den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Wirtschaft und Migrantenverbänden verbessern – z.B. um entsprechend des Bedarfs des Marktes Offensiven zu gestalten und umzusetzen. Weiterbildungsmaßnahmen sind einerseits auf die Anforderungen der Unternehmen, andererseits auf die Potenziale der Migranten zuzuschneiden. Migranten den Zugang zu allen Massnahmen/Projekten der Arbeitsmarktförderung ermöglichen – neu zugezogene Migranten haben in Deutschland nicht gearbeitet (keine SV-Beiträge einbezahlt), weil sie zuvor nicht in Deutschland gelebt hatten.
- Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen in Zusammenarbeit von öffentlicher Verwaltung, Wirtschaft und Kammern aktualisieren: beispielsweise, um Pädagogen/Lehrern aus der Migrantenmitte die Arbeit in Schulen zu ermöglichen. Ebenso gilt es, Ärztevereinigungen und andere Kammern auf diesem Weg mitzunehmen – Beispielsweise: „Muss ein Arzt, der eine eigene Praxis eröffnen will wirklich die deutsche Staatsbürgerschaft haben? Auch auf dem Land, wo Ärzte fehlen?“
- Weiterbildungsseminare für Nicht-Migranten veranstalten. Themen dafür können sein: „Erfahrung, Erfolg und Misserfolg in Ländern mit Migrationsgeschichte, wie USA, Israel“ und „Unternehmen nutzen die Potenziale der Migranten“, oder Kennenlern- Workshops zu einzelnen Migrantengruppen und Themenstellungen usw.

Sprechen mit Migranten – Kommunikation gestalten

- Bedarf und Probleme der Migranten stets beobachten, um entsprechend schnell reagieren zu können
- Alle vorhandenen Informationen im Internet auf deutsch mit Internetseiten der Migranten verlinken.
- Integrationskurse als Kommunikationsplattform nutzen.
- Ethnische Medien in die Kommunikationsprozesse zur Aufklärung, Bekanntgabe usw. einbeziehen. Die Informationskampagnen z.B. des Bundes oder der BA sollen auch in diesen Medien platziert werden. Die Position von Pressebeauftragten, z.B. bei der Agentur für Arbeit muss in diesem Sinne ausgebaut werden.

- Informationen in Muttersprachen – abgestimmt nach Bedarf – durch ethnische Partner und jeweilige Vertriebswege verbreiten
- Migranten einladen mit dem Hinweis „wir sprechen auch russisch“
- Zu Migranten gehen: in TV- und Radiostudios, zu Veranstaltungen, Messen usw. – auch zu größeren privaten Events usw.

Statement

Wolfgang Rhode, IG Metall

Ulrich Freese, IG Bergbau Chemie Energie

Marianne Demmer, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund

I. Ausgangssituation

Eine erfolgreiche gesellschaftliche Integration bedarf neben guter Bildung und Ausbildung der Chancengleichheit beim Zugang zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt. Insbesondere eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sichert den Lebensunterhalt, schafft Sicherheit im Alter und trägt dazu bei soziale Kontakte am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu entwickeln. Die Beschäftigung in Betrieb oder Verwaltung ermöglicht über die Mitbestimmung auch die Partizipation an betrieblichen Entscheidungen. Rund 5 % aller Betriebsräte besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit; sie genießen das Vertrauen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund¹.

Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten muss im Zusammenhang mit den strukturellen Veränderungen im Beschäftigungssystem und unter Berücksichtigung der Migrationsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland betrachtet werden. In den hier vorgelegten Thesen werden die Begriffe Migrant oder Menschen mit Migrationshintergrund als Gruppenbegriffe verwendet. Es handelt sich dabei um Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, Zugewanderte mit (Spätaussiedler) und ohne deutsche Staatsangehörigkeit sowie um deren Kinder. Einbezogen sind daher auch die Enkel der ersten Generation, sofern ihre Eltern als Kinder nach Deutschland gekommen sind. Demgegenüber stehen integrationspolitische Daten aber nur für wenige Gruppen zur Verfügung. Die zur Verfügung stehenden Arbeitsmarktdaten beziehen sich in der Regel nur auf ausländische Staatsangehörige und auf die Gruppe der in den letzten 5 Jahren eingereisten Spätaussiedler. Dieses Defizit in der Integrationsberichterstattung verhindert eine differenzierte Analyse der Arbeitsmarktintegration und erschwert die Entwicklung zielgruppenspezifischer Fördermaßnahmen.

Zu den wichtigsten Indikatoren für die Arbeitsmarktintegration zählen die Entwicklungen der Erwerbstätigkeit, der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und bei der Arbeitslosigkeit.

- a) Die Erwerbsquoten ausländischer Staatsangehöriger sind in den letzten 25 Jahren nur geringfügig zurückgegangen (1991: 69,0 %, 2005: 65,9 %). Die Entwicklung bei ausländischen und deutschen Männern verläuft ähnlich. Anders dagegen die der Frauen: Während die Quote bei den deutschen Frauen von 1991 bis 2005 von knapp 63 % auf 68,4 % angestiegen ist, verharrt die Erwerbsquote ausländischer Frauen im gleichen Zeitraum bei knapp 53 %.

¹ Der Anteil ausländischer Betriebsräte kann nicht für alle Wirtschaftsbereiche ermittelt werden, da nicht in allen Organisationsbereichen der Gewerkschaften die Daten erhoben werden. Nur die IGM und die IGBCE weisen in den Berichten zu den Betriebsratswahlen den Anteil aus.

- b) Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse insgesamt ist in den letzten Jahren zurückgegangen, dabei bestehen erhebliche Differenzen zwischen deutschen und ausländischen Staatsangehörigen.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 2000 – 2005

Jahr ¹	Deutsche Staatsangehörige	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	ausländische Staatsangehörige	Veränderung gegenüber Vorjahr in %
2000	25.971.645	+ 0,5	2.007.948	+ 4,8
2001	25.884.755	- 0,4	1.979.336	- 1,4
2002	25.458.682	- 1,6	1.892.356	- 4,4
2003	24.951.710	- 2,0	1.784.725	- 5,7
2004	24.643.120	- 1,2	1.731.548	- 3,0
2005	24.487.294	- 0,6	1.714.253	- 1,0

¹ Angaben zum Jahresende

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

Innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen nimmt die Zahl der ausschließlich geringfügigen Beschäftigten seit Jahren zu¹; dies gilt sowohl für deutsche, wie für ausländische Staatsangehörige. In den letzten Jahren allerdings fallen die Zuwächse bei den ausländischen Staatsangehörigen deutlich höher aus als bei den Deutschen.

Je nach Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen zeigt sich eine sehr unterschiedliche Arbeitsmarktbeteiligung ausländischer Staatsangehöriger. Überdurchschnittlich häufig finden ausländische Staatsangehörige im Gastgewerbe eine Beschäftigung. Unterdurchschnittlich ist ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Kredit- und Versicherungsgewerbe (März 2006: 2,4 %), im Öffentlichen Dienst (März 2006: 2,9 %) und im Gesundheitswesen² (März 2006: 4,2 %). Die soziale Exklusion im Bereich des öffentlichen Dienstes, der Medienanstalten und Einrichtungen des Bundes und der Länder verstärkt das soziale Gefälle und erschwert die kulturelle Vernetzung. Die unterschiedliche Beteiligung in den Wirtschaftszweigen weist – insbesondere für das Gesundheitswesen – neben den ausländerrechtlichen Zugangsbedingungen auch auf spezifische berufsrechtliche Anforderungen und für alle Berufe die Frage der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen hin.

- c) Derzeit liegt die Arbeitslosenquote ausländischer Staatsangehöriger bei 21,6 % (Dezember 2006). Ausländische wie deutsche Erwerbslose profitieren von der anziehenden konjunkturellen Entwicklung, wobei der Rückgang bei den Deutschen deutlicher ausfällt³. Dennoch

¹ Gegenüber dem Jahr 1999 ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten um knapp 25 % auf 4.884.955 Beschäftigte Ende 2005 (Deutsche: 4.467.100; ausl. Staatsangehörige: 417.855) angewachsen. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse liegt noch weit höher. Ende 2005 registrierte die Bundesknappschaft 5.530.000 Beschäftigungsverhältnisse deutscher und 680.000 Beschäftigungsverhältnisse ausländischer Staatsangehöriger.

² Siehe detaillierte Angaben zu einzelnen Berufen in „Arbeitsmarktbeteiligung von Ausländern im Gesundheitssektor in Deutschland“, Working Papers 6/2006 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.

³ Die Zahl der ausländischen Arbeitslosen reduzierte sich gegenüber dem Vorjahresmonat um 9,5 %, die Zahl der deutschen Erwerbslosen um 13 %. Wegen der unterschiedlichen Struktur der ausländischen Bevölkerung in Ost- und Westdeutschland ist in Ostdeutschland zur ein geringfügiger Rückgang (2,5 %) erkennbar.

bleibt festzuhalten, dass die Arbeitslosenquote ausländischer Staatsangehöriger doppelt so hoch ist wie die Gesamtquote, die im Dezember bei 10,7 % lag. Noch deutlicher als bei der Gesamtarbeitslosenquote zeigt sich die strukturelle Benachteiligung ausländischer Staatsangehöriger beim Verhältnis von ALG I- und ALG II-Empfängerinnen und Empfängern¹. Im November 2006 waren 77,6 % der ausländischen Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II registriert, der Anteil bei den deutschen Arbeitslosen lag im gleichen Monat bei 63,0 % (dabei ist der hohe Anteil an Langzeitarbeitslosen in Ostdeutschland zu berücksichtigen). In den letzten Jahren hat der Anteil der langzeitarbeitslosen ausländischen Staatsangehörigen weiter zugenommen. Während noch im Jahresdurchschnitt 2004 knapp 38 % der arbeitslosen Ausländer länger als 12 Monate arbeitslos waren, lag ihr Anteil im November 2006 bereits bei 46 %.

Für die teils negative Entwicklung bei der Beteiligung von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt gibt es zunächst zwei wesentliche, in der Veränderung der Beschäftigungsstruktur zu erkennende Ursachen:

Erstens hält der Abbau von Industriearbeitsplätzen und von Beschäftigungsmöglichkeiten in Wirtschaftszweigen, in denen traditionell viele ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, weiter an.

Zweitens hat sich der Trend zum Abbau von so genannten Einfacharbeitsplätzen weiter verstärkt. Allein zwischen 2000 und 2004 reduzierte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeiter ohne Berufsausbildung um 1/5 von 2,5 auf 2 Millionen.

Gleichzeitig nimmt die Bedeutung der Berufsausbildung für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu. Während im Jahr 2004 rund 84 % der 25 – 64-Jährigen mit einem Hochschulabschluss erwerbstätig waren, lag der Anteil der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss bei nur 48 %². Die Arbeitslosenquoten von Personen ohne Berufsabschluss sind vor allem in den letzten 10 Jahren überdurchschnittlich angestiegen. Dies gilt für ausländische und deutsche Staatsangehörige gleichermaßen. Die Arbeitsmarktprognosen gehen davon aus, dass der Anteil der Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung weiter abnehmen wird. Damit nimmt die Bedeutung einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung für die Arbeitsmarktintegration zu.

Neben den in der Beschäftigungsstruktur und der Qualifikationsentwicklung liegenden Ursachen für die unterdurchschnittliche Beteiligung ausländischer Staatsangehöriger am Erwerbsleben bestehen ausländerrechtlichen Beschränkungen, insbesondere für Drittstaatsangehörige ohne Daueraufenthaltstitel. Darüber hinaus ist das Vorhandensein von individuellen und mittelbaren Diskriminierungen von Bedeutung. Auf notwendige Maßnahmen zur Gleichbehandlung gerade auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt weisen die Europäische Union und die OECD³ hin.

¹ Bei der Analyse der Entwicklung muss berücksichtigt werden, dass die Arbeitslosenquoten, gerade bei den ausländischen Staatsangehörigen einen Hartz IV-Effekt ausweisen, der ursächlich ist für den Anstieg von 4,8 % von 2004 auf 2005.

² Bildungsbericht 2006, Seite 182

³ „Die Arbeitsmarktintegration von Zuwandern in Deutschland“, OECD 2005

II. Handlungsfelder

1. Verbesserung der Datengrundlagen

Eine substantiierte Bewertung der Entwicklung der Arbeitsmarktintegration ist wegen der eingeschränkten Datenerhebung nur bedingt möglich, da umfassende Arbeitsmarktdaten nur für die Gruppe der ausländischen Staatsangehörigen und für die Gruppe der Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler (in den ersten fünf Jahren nach der Einreise) zur Verfügung stehen.

Zur Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration sind aussagekräftige Indikatoren und eine differenzierte Datengrundlage erforderlich¹. Notwendig sind

- eine Differenzierung der Arbeitsmarktdaten der ausländischen Staatsangehörigen, danach ob sie im Ausland oder im Inland geboren sind,
- im Rahmen der europäischen Harmonisierung der Migrationsdaten² – das Merkmal Migrationshintergrund zu definieren und zu nutzen.
- Auch bei der Analyse der Wirksamkeit der Arbeitsmarktinstrumente mangelt es an einer Differenzierung der Daten. Der „Bericht 2006 des BMAS zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ analysiert die Effizienz der Instrumente und Veränderungen. Eine Differenzierung nach unterschiedlichen Gruppen von Arbeitslosen wird nicht in ausreichendem Maße vorgenommen.
- Bei der Erstellung von Berichten über die Wirksamkeit der Instrumente sollten die Analysen auch eine Differenzierung nach Staatsangehörigkeit und möglichst nach dem Migrationshintergrund vorgenommen werden.

2. Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen

Zugewanderte, insbesondere aus Osteuropa, verfügen zum Teil über im Herkunftsland erworbene Qualifikationen und Berufsabschlüsse, die aber in Deutschland nicht anerkannt werden. Neben diesen Qualifikationen besitzen sie oftmals langjährige Berufserfahrungen in unterschiedlichen Bereichen. Ebenfalls nicht anerkannt wird ein Großteil ausländischer Universitätsabschlüsse; die Anerkennungsprozedur ist meistens kompliziert. In der Folge bleiben formale Qualifikationen von gut ausgebildeten Zuwanderern in Deutschland häufig nutzlos für die Arbeitsplatzsuche. Sofern diese Personen arbeitslos sind, werden sie in die Gruppe der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung eingestuft, dies schränkt die Möglichkeiten der Vermittlung zusätzlich ein.

¹ Siehe Bericht der Unabhängigen Kommission Zuwanderung, Seite 287 ff und Jahresgutachten des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Integration, Seite 396 ff.

² Siehe auch „Eine gemeinsame Integrationsagenda – Ein Rahmen für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische Gemeinschaft“, Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaft KOM(2005) 389 endgültig vom 1.9.2005

Notwendig sind:

- adäquate Qualifikationen und Berufsabschlüsse möglichst unbürokratisch anzuerkennen,
- bei Bedarf vorhandene Qualifikationen durch Fortbildungs- und Fördermaßnahmen, auch der BA, zu erweitern, damit sie den inländischen Standards entsprechen können,
- die im Ausland erworbenen Berufserfahrungen bei der Entwicklung individueller Förder- und Eingliederungspläne stärker zu berücksichtigen.

3. Beteiligung an den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten der Bundesagentur für Arbeit

Ausländische Staatsangehörige partizipieren in sehr unterschiedlicher Weise an den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten der Bundesagentur für Arbeit. Gegenüber dem Vorjahr ist die Beteiligung an den Arbeitsgelegenheiten (Nov. 2006: 25.250 = + 40,7 % gegenüber dem Vorjahresmonat) überproportional angestiegen. Der Einsatz dieses Instruments, das auch für deutsche Staatsangehörige die größte Rolle spielt, ermöglicht zwar eine kurzfristige Beschäftigung und trägt in einigen Fällen auch zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bei, führt aber nicht zu einer längerfristigen Arbeitsmarktintegration und hat kaum positive Auswirkungen auf die Entwicklung der beruflichen Qualifikationen. Rückläufig ist dagegen die Zahl der Beauftragung Dritter mit der Vermittlung bzw. mit Eingliederungsmaßnahmen. Soweit diese Instrumente genutzt werden sollte dies in enger Vernetzung mit Migrantenorganisationen und regionalen Netzwerken sowohl für die Eingliederungsberatung, als auch die Entwicklung von Förderplänen geschehen.

Insgesamt liegt der Anteil der ausländischen Staatsangehörigen bei der Beteiligung an den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten unter deren Arbeitslosenquote.

- Wegen der besonderen Herausforderungen, die sich bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund stellen, ist eine verstärkte Einbeziehung in die Arbeitsmarktinstrumente der Bundesagentur erforderlich. Insbesondere sind solche Instrumente verstärkt zu nutzen, die eine berufliche Qualifizierung bzw. die Verbesserung der Beratung und Unterstützung beinhalten.

4. Vorhandene Kompetenzen bei der Eingliederungsförderung berücksichtigen

Migrantinnen und Migranten besitzen bislang wenig berücksichtigte Kompetenzen und Erfahrungen, die aus den Zuwanderungsprozessen hervorgehen, im Integrationsprozess entstehen oder aus den Herkunftsländern mitgebracht werden. Hierbei handelt es sich z.B. um sprachliche Qualifikationen oder kulturelle Kompetenzen. Vorhanden ist auch ein hohes Maß an Mobilität und Eingliederungsbereitschaft. Werden diese Kompetenzen nicht anerkannt oder gefördert, sinkt die Motivation für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Eingliederung. Gerade bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind Desintegrationsprozesse erkennbar. Für die Arbeitsmarktintegration bedeutet dies, dass, neben der besseren Anerkennung formaler Qualifikationen, eine Förderung und Unterstützung individueller Kompetenzen und Fähigkeiten erforderlich ist.

Gefordert ist eine stärker auf den Einzelfall zugeschnittene Förderung. Hierzu gehört, dass bei der individuellen Eingliederungsplanung¹,

- herkunftssprachliche und bislang nicht anerkannte berufliche Kompetenzen berücksichtigt werden; hierzu müssen die Verfahren für das Profiling angepasst bzw. verändert werden,
- die in den Eingliederungsvereinbarungen festgelegten Maßnahmen vorhandene Fähigkeiten fördern und diese gleichzeitig bei der Vermittlung herausgestellt werden.

Hinsichtlich der Beratung und Entwicklung von Förderplänen besteht – wie in anderen Bereichen der Integrationsförderung auch – die Notwendigkeit durch eine Interkulturelle Öffnung und einen verstärkten Einsatz von dafür geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Beratung zu verbessern. In Bezug auf die Beratung durch die Bundesagentur wäre es sicherlich hilfreich und erforderlich, dass die BA ein Konzept zur interkulturellen Öffnung entwickelt und verstärkt Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund in der Vermittlung von Arbeitslosen einsetzt.

5. Verknüpfung von Sprachförderung und beruflicher Qualifizierung

Ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache sowie berufsbezogene Deutschsprachkompetenzen sind ein zunehmend wichtiger – wenn auch nicht alleiniger – Faktor bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Mit dem Zuwanderungsgesetz wurde die Sprachförderung neu strukturiert. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge koordiniert nunmehr die allgemeine Sprachförderung für Neuzuwanderer und ausländische Staatsangehörige, die bereits länger in Deutschland leben.

Für Arbeitslose mit Migrationshintergrund und SGB III-Anspruch besteht über das ESF-BA-Programm eine Fördermöglichkeit von berufsbezogener Sprachförderung, inzwischen bis

zum Ende des Jahres 2008. Eine modifizierte Fortsetzung ist geplant. Dabei sollen künftig die berufsbezogenen Sprachkurse nicht mehr von der Bundesagentur umgesetzt werden, sondern im Rahmen der allgemeinen Integrationsförderung über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Die erste Evaluation des bisherigen Programms durch das IAB² zeigt, dass nach Abschluss der Fördermaßnahmen ein großer Teil der Teilnehmenden weiterhin arbeitslos ist. Dies könnte damit zusammenhängen, so Deeke, dass rund die Hälfte der geförderten Personen keinen Hauptschulabschluss hat und rund 90 % über keine abgeschlossene (bzw. in Deutschland entsprechend anerkannte) Berufsausbildung verfügt. Es stellt sich daher die Frage, ob eine reine berufsbezogene Sprachförderung für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen ausreichend wirksam ist oder sie nicht kombiniert werden müsste mit der beruflichen Weiterbildung.

Ausgehend von den Erfahrungen mit den bisherigen Sprachförderangeboten sind nach Auffassung des DGB folgende Anforderungen bei der Weiterentwicklung berufsbezogener Sprachangebote zu berücksichtigen:

¹ SGB III und SGB II sehen zwar eine individuelle Eingliederungsplanung vor, in der Praxis werden aber häufig nur standardisierte Verfahren verwendet.

² IAB-Forschungsbericht 21/2006, Axel Deeke: Berufsbezogene Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm.

- Sprachfördermaßnahmen für Arbeitslose mit Migrationshintergrund sind mit Maßnahmen der Arbeitsförderung zu verbinden, insbesondere im Hinblick auf die Weiterbildungsförderung.
- Die Abstimmung über die Sprachfördermaßnahmen, incl. der Teilnehmer/innenbesetzung und der Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung muss zwischen den Trägern (BA, SGB II-Träger und ggf. BAMF) verbessert werden.
- Die Bundesagentur für Arbeit sollte auch weiterhin die Federführung für die Umsetzung des aus dem ESF geförderten Programms behalten, nur so lassen sich die arbeitsmarktbezogenen Erfordernisse ausreichend berücksichtigen. Eine Übertragung der Zuständigkeit auf das BAMF erleichtert nicht zwingend die Koordination zwischen den ESF-Kursen und den allgemeinen Integrationskursen. Hierzu sind andere Kooperationsmöglichkeiten der Träger sinnvoller.
- Empfänger von SGB II-Leistungen sollten als förderfähige Gruppe in das ESF-Programm einbezogen werden.

6. Migrantinnen und Migranten als besondere Zielgruppe über neue BA-Programme fördern

Die Bundesagentur für Arbeit hat für die Jahre 2007 ff. zwei Programme zur Förderung von so genannten Betreuungskunden bzw. zur Förderung von gering qualifizierten Beschäftigten aufgelegt, die beide für die Förderung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten geeignet sind.

Mit dem Programm „Integrationsfortschritt für Betreuungskunden“ (IfB), ausgestattet mit 200 Mio. Euro für 2007, soll eine langfristige Eingliederungsperspektive gefördert werden. Unter anderem werden längerfristige Weiterbildungen (Umschulungen oder Maßnahmen zur Qualifikationserweiterung) ermöglicht.

- Gerade wegen der Unterrepräsentanz ausländischer Arbeitsloser bei anderen Arbeitsmarktinstrumenten sollten Arbeitslose mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung ihres individuellen Förderbedarfes besonders berücksichtigt werden.
- Das Programm WeGebAU, für das in 2007 ebenfalls 200 Mio. Euro zur Verfügung stehen, richtet sich an gering qualifizierte Beschäftigte und an Ältere in KMU. Personen mit Migrationshintergrund sind als Zielgruppe einbezogen.

Die Maßnahmen sind präventiv ausgerichtet auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung für Personengruppen, die (noch) beschäftigt sind, aber ein hohes Arbeitsplatzrisiko aufweisen. Da ein Teil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an- oder ungelernte Tätigkeiten in den Betrieben ausüben, besteht auch eine Möglichkeit zu ihrer beruflichen Weiterbildung, kombiniert mit der Verbesserung von Sprachkenntnissen.

- Beim Einsatz des Programms in der Praxis muss das Ziel der nachhaltigen Integration in qualifizierten Berufen im Vordergrund stehen.
- Bei der Auswahl der geförderten Personen sind Menschen mit Migrationshintergrund ausreichend zu berücksichtigen.
- Evaluierung ist – auch wegen möglicher Mitnahmeeffekte – erforderlich.
- Das Programm sollte stärker von den Arbeitsagenturen beworben werden.

7. Betriebliche Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung hat – im Gegensatz zu anderen europäischen Staaten und zur allseits geforderten Bildungsoffensive – eine zunehmend geringere Bedeutung in der betrieblichen Praxis. Die Personengruppen mit dem höchsten Weiterbildungsbedarf nehmen am seltensten an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Im Rahmen der Berichterstattung¹ zur Situation der Weiterbildung wurde ermittelt, dass im Jahr 2000 rund 1,4 Mio. Teilnehmerinnen und Teilnehmer, davon rund 400.000 ausländische Staatsangehörige an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Die Zahl der Teilnehmenden ging bis 2003 auf rund 1,3 Millionen zurück. Der Bericht weist hinsichtlich der Teilnahme von Beschäftigten an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen darauf hin, dass insbesondere Beschäftigte mit einer höheren beruflichen Stellung an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, An- und ungelernte Beschäftigte jedoch nur in geringerem Umfang.

Gleichzeitig zeigen Untersuchungen, z.B. des INFIS oder der Hans-Böckler-Stiftung², anhand von einzelnen Wirtschaftszweigen bzw. Betrieben, dass ausländische Beschäftigte bzw. Beschäftigte ausländischer Herkunft überwiegend Tätigkeiten im gewerblichen Bereich einnehmen und ihre Möglichkeiten zum innerbetrieblichen Aufstieg begrenzt sind. Angesichts des andauernden Abbaus von Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte und wegen des technischen Wandels innerhalb der Produktion ist ein Ausbau der betrieblichen Fort- und Weiterbildung dringend erforderlich. Das neue Programm WeGebAU der Bundesagentur bietet hier Fördermöglichkeiten, die allerdings noch wenig bekannt sind. Darüber hinaus bestehen in einigen Branchen, wie in der Metallindustrie³ Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien zur beruflichen Weiterbildung.

Zur Förderung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung, die sich auch den besonderen Herausforderungen der Menschen mit Migrationshintergrund annimmt, ist erforderlich, dass:

¹ Berichtssystem Weiterbildung IX, Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2006

² Beate Brüggemann, Rainer Riehle: Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik, INFIS 2000 und Werner Schmidt: Kollegialität und Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, 2006

³ Tarifvertrag zur Qualifizierung. Allerdings sind bei dessen Umsetzung Beschäftigte mit geringer beruflicher Qualifikation und mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert.

- die rechtlichen Möglichkeiten zur Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen, über den Ausbau der Freistellungsgesetze der Länder und ein Bundesrahmengesetz Weiterbildung, verbessert werden,
- die Qualifizierungsmaßnahmen stärker ausgerichtet werden auf Maßnahmen, mit denen die berufliche Stellung von bislang angelernten Beschäftigten verbessert werden,
- die Betriebe die Fördermöglichkeiten stärker nutzen,
- Maßnahmen entwickelt werden, bei denen die Verbesserung der beruflichen und sprachlichen Kompetenzen verknüpft werden.

8. Bedeutung der Selbständigkeit

In den letzten Jahren ist eine dynamische Entwicklung bei den Unternehmensgründungen von ausländischen Staatsangehörigen zu beobachten. Die Selbständigenquote von deutschen und ausländischen Staatsangehörigen nähert sich zunehmend an¹. Gerade in der Gruppe der Migranten türkischer Herkunft ist die Selbständigkeit von großer Bedeutung: In den rund 65.000 Betrieben sind mehr als 320.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, davon 20 % mit einer anderen als der türkischen Staatsangehörigkeit, beschäftigt.

Die Zahl der ausländischen Personen, deren Selbständigkeit über die arbeitsmarktpolitischen Instrumente gefördert wird, liegt in 2004 und 2005 auf hohem Niveau. Im August 2005 wurden rund 28.000 ausländische Staatsangehörige gefördert, davon knapp 19.000 über Existenzgründungszuschüsse². Örtliche Erfahrungen zeigen, dass bei Arbeitslosen ausländischer Herkunft quasi eine Flucht in die Selbständigkeit stattfindet³.

Betriebe mit ausländischen Inhaberinnen oder Inhabern leisten einen zunehmenden Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung. Gleichwohl ist erkennbar, dass ein Teil derjenigen, die aus der Arbeitslosigkeit eine selbständige Beschäftigung aufnehmen, - unabhängig von der Staatsangehörigkeit - von falschen Erwartungen ausgeht. Häufig müssen sie nach kurzer Zeit ihre Tätigkeit einstellen. Gründe dafür sind unzureichende Beratungen bei der Erstellung des Geschäftsplanes oder eine zu geringe Kapitalausstattung. Die Analysen zur Wirkung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zeigen auf, dass die Bundesagentur für Arbeit, die Kammern und andere Beratungsinstitutionen noch nicht in der Lage sind, eine ausreichend kompetente Beratung anzubieten.

¹ Während 1990 nur rund 6 % der ausländischen Erwerbstätigen selbständig waren, stieg der Anteil bis 2004 auf knapp 10 %. Der Anteil der Deutschen lag 2004 bei knapp 11 %.

² Seit August 2006 ersetzt der neue Gründungszuschuss die beiden Förderinstrumente Existenzgründungszuschuss und Überbrückungsgeld.

³ Beispielsweise schieden bei Arbeitsplus Bielefeld im Zeitraum von Januar bis Oktober 2005 insgesamt 197 Personen aus dem ALG II-Bezug aus, davon verfügten 66 Personen über eine ausländische Staatsangehörigkeit.

- Aus Sicht des DGB bedarf es einer Intensivierung der Beratung von Existenzgründern mit Migrationshintergrund, besonders durch die Kammern, möglichst in Kooperation mit Selbstorganisationen der Migrantinnen und Migranten.
- Darüber hinaus sollten – wie bereits im Zusammenhang mit der Integration in die Berufsausbildung deutlich gemacht – die Betriebe unterstützt werden, die Jugendliche – unabhängig vom Migrationshintergrund – ausbilden.

9. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und geduldeten Drittstaatsangehörigen ist gekennzeichnet von zusätzlichen Problemlagen. Zwar zeigen die in den letzten Jahren durchgeführten EQUAL-Projekte, dass Flüchtlinge hinsichtlich ihrer tatsächlichen Qualifikation gute Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt hätten. Ähnlich wie bei den Migrantinnen und Migranten aus Osteuropa werden diese Qualifikationen aber nicht ausreichend anerkannt. Darüber hinaus unterliegen sie besonderen ausländerrechtlichen Bestimmungen, die eine Aufnahme einer insbesondere sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entgegenstehen. Hierzu gehören neben den von den Ausländerbehörden ausgesprochenen Arbeitsverboten und dem Prinzip der Nachrangigkeit bei der Erteilung einer Arbeitserlaubnis auch die Residenzpflicht bzw. die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften. Außerdem mangelt es gerade dieser Gruppe an Kooperationsnetzen und Verbindungen zu den Betrieben.

Die EQUAL-Projekte haben deutlich gemacht, dass durch die Kooperation von Ausländerbehörden, Trägern der beruflichen Bildung und Betrieben dennoch eine Arbeitsmarktintegration möglich ist.

Der DGB ist überzeugt, dass durch Veränderungen im Aufenthaltsrecht und durch unterstützende Maßnahmen die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und geduldeten Drittstaatsangehörigen verbessert werden kann. Hierzu gehören

- eine umfassende Bleiberechtsregelung, die allen ausländischen Staatsangehörigen, die länger als 5 Jahre in Deutschland leben – unabhängig von der Sicherung des Lebensunterhalts – eine Aufenthaltserlaubnis erteilt,
- eine Aufhebung der Residenzpflicht für alle Flüchtlinge zur Arbeitsplatzsuche,
- eine Fortführung und Intensivierung der bisherigen Maßnahmen des EQUAL-Programms. der Zugang einen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten sollten

Statement

Peter Clever, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Grundthesen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Frauen und Diversity Management in Unternehmen

Die erfolgreiche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in unsere Gesellschaft ist in unser aller Interesse und der Wirtschaft ein wichtiges Anliegen. Dazu gehört die Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft einschließlich der eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts.

- Deutschland ist eine pluralistische Gesellschaft, die sich u. a. durch ein hohes Maß an kultureller Vielfalt auszeichnet: Jeder Fünfte Einwohner in Deutschland hat einen Migrationshintergrund.
- Für eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft bedarf es neben gezielten Bemühungen, die die Bedürfnisse aller Beteiligten gleichermaßen berücksichtigen, vor allem institutioneller Strukturen, die die Potenziale von Migranten nicht ausschließen, sondern wirksam einbinden.
- Integration wird nicht in erster Linie durch materielle Absicherung über Sozialtransferleistungen erreicht, sondern gelingt nur dort gut und nachhaltig, wo Migranten Zugang zu Bildung finden und aktiv im Erwerbsleben stehen.
- Gesellschaftliche Integration insgesamt und speziell in das Erwerbsleben ist nie „fertig“, sondern ein stetiger Prozess. Die Wirtschaft versucht, diesen Integrationsprozess durch Diversity Management zu begleiten. Diversity Management ist ein Managementansatz zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch aktive Wertschätzung von Vielfalt in Belegschaften zur Steigerung des Unternehmenserfolges. Kulturelle Unterschiede werden nicht als Problem und Behinderung, sondern als Chance und Bereicherung verstanden. Die spezifischen Kompetenzen von Migranten bewusst in gemischt zusammengesetzten Teams zu nutzen und deren Potenziale zur Entfaltung zu bringen, soll immer mehr zur gelebten Praxis in den Unternehmen werden. Das dient dem einzelnen Menschen ebenso wie den Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt.
- Die berufliche Qualifikation von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund entspricht oftmals noch nicht den Anforderungen der Unternehmen. Es ist daher wichtig und notwendig, Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund darin zu unterstützen, einen qualifizierten Schulabschluss und eine qualifizierte Berufsausbildung zu erwerben.

- Die BDA setzt sich dafür ein, Bedingungen zu schaffen, die es Migrantinnen erleichtern, stärker als bisher bei der Berufswahl das gesamte Spektrum der Berufsausbildung berücksichtigen zu können. Die Familien der jungen Frauen sind dazu verstärkt anzusprechen und in den Berufsfindungs- und -ausbildungsprozess einzubeziehen. Dies kann am besten durch bewusste und aktive Einbindung von Migrantenorganisationen als „Mediatoren“ gelingen.

Statement

Wolfgang Fehl, Informations- und Beratungsnetzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ)

Der Auftrag an das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, für das ich hier stehe, war ebenso ehrgeizig wie dringlich: „Bauen Sie ein Informations- und Beratungsnetzwerk auf, das Strategien und Instrumente entwickelt zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und -chancen von erwachsenen Menschen mit Migrationshintergrund“. Das war Anfang 2005. Auftraggeber sind das BMAS und EQUAL, Auftragnehmer sind etwa 70 Projekte, die bundesweit an verschiedenen Ansätzen arbeiten. Bis 2007 ist das Netzwerk noch in seiner jetzigen Form aktiv, aber einige der entwickelten Instrumente stelle ich Ihnen schon jetzt vor. Da sich das Netzwerk auf Aktivitäten in sechs Schwerpunkten geeinigt hat, will ich zu jedem Handlungsfeld ein Beispiel geben.

1. Verbesserung der Beratungssysteme

Die Anforderung ist eindeutig: **Zugänge zu Beratung und Information** müssen für Migrantinnen und Migranten verbessert werden. Denn überall, wo dies funktioniert hat, ist die Nachfrage von Migranten nach Beratung und Information enorm. Es muss also sichergestellt werden, dass Beratung dort ankommt, wo sie gebraucht wird. Denn was nützt das beste Beratungs- oder Informationsangebot, wenn niemand weiß, wo es zu finden ist? Dabei gibt es erfolgreiche Wege, um Zugänge zu schaffen:

- Beratungsstellen in den Stadtteilen einrichten, in denen viele Migrantinnen und Migranten leben.
- Durch intensive Öffentlichkeitsarbeit über das Beratungsangebot informieren. Die Berliner Entwicklungspartnerschaft demonstriert dies eindrucksvoll: Durch kontinuierliche Werbung in U-Bahnen-Linien erfolgt permanenter Zulauf, der sich durch Mund-Propaganda enorm gesteigert hat, weil das Angebot hält, was es verspricht.
- Transparenz in unübersichtliche Beratungslandschaften bringen, da Beratungsdienstleistungen oft nicht aufeinander abgestimmt sind.
- Migrantenselbstorganisationen (MSOen) und Auslandsvertretungen als Türöffner oder Brücken nutzen und in Konzeptionen der Beratungen einbeziehen. Obwohl dadurch erfahrungsgemäß bestehende Angebote besser angenommen werden, findet eine Kooperation mit MSOen nach wie vor selten statt. In Nordrhein Westfalen, Hessen und Bayern werden daher Bildungsbeauftragte aus MSOen geworben und qualifiziert, die sowohl in ihren Vereinen beraten als auch für die Ratsuchenden Brücken zu den Angeboten der Regelinstitutionen und Weiterbildungsträger schlagen. In Berlin sind die MSOen der russischen und türkischen Community Dialog e.V. und TBB e.V. direkt an der Entwicklungspartnerschaft beteiligt und bieten im Rahmen ihres Projektauftrags berufliche Beratung an.

In Hamburg berät die dortige Entwicklungspartnerschaft gemeinsam mit der ARGE im türkischen Generalkonsulat zu beruflichen Fragen.

Bei der Analyse vorhandener Beratungsangebote wurde ebenfalls deutlich, dass es **professioneller und hervorragend qualifizierter Berater bedarf**, die über eine reiche Beratungserfahrung verfügen und zudem auch interkulturell geschult sind. Die bloße sprachliche Übersetzung oder Sprachunterstützung allein ist also nicht die Lösung, auch wenn dies mitunter hilfreich ist.

Informations- und Beratungsdienstleistungen haben eine wesentliche Schlüsselfunktion, wenn die berufliche Eingliederung von Migrantinnen und Migranten gelingen soll. Deshalb ist es erforderlich, die **Beratung als begleitendes Angebot** während des gesamten Integrationsprozesses zu etablieren.

2. Kompetenzfeststellungsverfahren oder Profilings werden immer wichtiger, um neben formal erworbenen Fähigkeiten auch informelle Kompetenzen zu erkennen und zu nutzen – in Bezug auf Menschen aus anderen Ländern sind hier erweiterte Verfahren notwendig. Das Netzwerk definiert Kompetenzfeststellungsverfahren als ein Bündel verschiedenster Instrumente, die – unter dem Einsatz von einem bzw. mehreren kundigen Beratern – herausfinden:

- welche beruflichen Kompetenzen jemand hat,
- welche Schlüsselkompetenzen (z.B. Teamfähigkeit oder Führungseigenschaften)
- und welche persönlichen Ressourcen (z.B. Sprachbegabung oder handwerkliches Geschick).

Ein solches Profiling hat immer ein bestimmtes Ziel, sei es die richtige Weiterbildung zu finden oder festzustellen, ob ein Bewerber in ein Unternehmen passt. Die Herausforderung bei der Netzwerk-Arbeit: Es gibt weder das eine akzeptierte Kompetenzfeststellungsverfahren noch gibt es einheitliche Standards. Aber es gibt gute Ansätze und das Netzwerk IQ vereint viele Institutionen und Experten, damit hier bundes- bzw. europaweit an einem Strang gezogen wird. Definiert wurden bereits folgende Elemente, die ein gutes Kompetenzfeststellungsverfahren braucht: **erfassen und identifizieren, beurteilen, zertifizieren und validieren**. Ziel sind möglichst großflächig anerkannte Verfahren, die auch besondere Fähigkeiten von Zugewanderten erfassen und die von Arbeitgebenden anerkannt werden.

3. Fort- und Weiterbildung beziehungsweise Nachqualifizierung bedeutet für erwachsene Migrantinnen und Migranten vor allem dreierlei:

- Liegen keine formalen Nachweise vor, sollte durch modularisierte Qualifizierung auf vorhandenem Wissen aufgebaut werden, um entsprechende Abschlüsse oder Zertifikate zu erwerben. Favorisierte Modelle sind solche, in denen Ausbilder über einen längeren Zeitraum praktische Fähigkeiten prüfen und zertifizieren.
- Werden Abschlüsse nicht anerkannt, müssen die Lücken gefunden und dort nachqualifiziert werden – auch hier sind Bildungsmodule ideal, die dann auch die Kluft schließen zwischen bereits bestehenden Anerkennungstests und den dazu fehlenden Vorbereitungskursen.

Gute Erfahrungen werden hier mit Qualifizierungen gemacht, die einen hohen Anteil an Betriebspraktika haben und / oder von Coachs oder Mentoren begleitet werden.

- Praxisnahes Lernen statt theoretischer Schulungen sind ganz generell erfolgreiche Lernformen. Das gilt insbesondere für Menschen, die formal niedrig qualifiziert und damit kursförmige Schulungen kaum gewohnt sind – sie machen im praxisorientierten Lernen erstaunliche Fortschritte.
- Meist vergessen wird die Entwicklung neuer Berufsfelder für Migrantinnen und Migranten, die aufgrund ihrer Sprachkompetenzen, ihres kulturellen Hintergrunds und ihrer Lebenserfahrung besondere Fähigkeiten und Eignungen mitbringen.

Die Arbeit der Teilprojekte im Netzwerk IQ besteht in erster Linie in der dringend notwendigen Strukturarbeit, weniger darin, eigene Qualifizierungsangebote umzusetzen. Wer Strukturen verändern will, muss eng mit allen Akteuren zusammenarbeiten, dazu gehören insbesondere Bildungsträger, Unternehmen und Arbeitgeber, Arbeitsagenturen und ARGE n und mitunter auch Kommunen. Der inhaltliche Input für neue Impulse und Anforderungen an Qualifizierungen kommt aus drei Bereichen der Netzwerkarbeit: Erstens aus der intensiven Beratungstätigkeit für Migrantinnen und Migranten. Zweitens aus dem Arbeitsstrang „Bedarfsermittlung branchenspezifischer Qualifizierungsanforderungen“. Und weil Standards für Qualifizierungen nicht im luftleeren Raum entwickelt werden, gibt es im Netzwerk drittens vielfältige kleinere Qualifizierungsprojekte – quasi als konzeptionelle Antwort auf Lücken und Schieflagen der Qualifizierungslandschaft.

4. Berufsbezogenes Deutsch oder Deutsch am Arbeitsplatz meint kommunikative Kompetenz in der Zweitsprache. Das heißt, es geht nicht in erster Linie darum, Vokabeln zu beherrschen – auch und erst recht nicht um das Fachvokabular. Sondern es geht um Kommunikationsformen und -regeln:

- Wie drücke ich mich im Gespräch mit einer Vorgesetzten oder einem Vorgesetzten aus?
- Welchen Ton darf ich unter Kolleginnen und Kollegen anschlagen?
- Wie schreibe ich ein Protokoll? Wie lese oder verfasse ich Maschinenbeschreibungen?
- Was ist ein Betriebsrat und wie kann der mir weiter helfen?

Darüber hinaus geht es auch um die speziellen Deutschkenntnisse, die bei der Teilnahme an informeller oder formaler beruflicher Weiterbildung vorausgesetzt werden und eigenen Kommunikationsformen und -regeln unterliegen:

- Welche deutschsprachlichen Anforderungen müssen z.B. in einer kompetenten Berufsorientierung oder für die Ermittlung der Kompetenzen von den Migrantinnen und Migranten erfüllt werden?
- Welche deutschsprachlichen Anforderungen werden für die Prozesse der Personalentwicklungsstrategien in Betrieben (z.B. Sicherheitsschulung) benötigt?

- Welcher besondere Bedarf an Deutschkenntnissen ergibt sich in formalen Qualifizierungssituationen (z.B. Fachtexte lesen, Stichwörter zusammenfassen etc)?

Das Netzwerk IQ fand heraus, dass es zwar ein differenziertes Kursangebot für das Sprachenlernen gibt, aber wenig Konzepte, die den oben genannten Ansprüchen gerecht werden. So delegierte das Netzwerk Team-Mitglieder, die nun gemeinsam mit dem BAMF an solchen Konzepten für das Integrationsprogramm und ESF-geförderte berufsbezogene Sprachkurse arbeiten. Dazu gehört auch, Beratenden Instrumente an die Hand zu geben, um Zugewanderte exakt einzustufen, und Qualifizierungen für Sprachlehrer auf den Weg zu bringen.

5. Existenzgründung ist ein Weg aus der Arbeitslosigkeit, auch, ja gerade für Migrantinnen und Migranten, denn für sie nimmt Selbstständigkeit immer mehr an Bedeutung zu! Allerdings benötigen Zugewanderte bei der Existenzgründung eine besondere Unterstützung, die bisher in der Landschaft der Gründungsberatung und -begleitung nicht so geleistet wird bzw. nicht geleistet werden kann. Damit also der Weg in die Selbstständigkeit nicht zur Sackgasse wird, empfiehlt das Netzwerk IQ folgendes 4-Phasen-Modell für den Unternehmensstart:

- Erstberatung einschließlich einer Informationsveranstaltung und eines Kompetenzfeststellungsverfahrens in der Orientierungsphase
- Gründungsberatung in der Start- bzw. Planungsphase
- Qualifizierung in der Planungsphase
- Coaching (falls erforderlich auch weitere Qualifizierung) in der Konsolidierungs- bzw. Wachstumsphase

Im Netzwerk wurden Qualitätsstandards für die genannten Instrumente festgelegt und Leistungsstandards für qualifizierte – das heißt auch interkulturell geschulte – Beraterinnen und Berater, die diese Instrumente auch umsetzen können. Ausschlaggebend ist auch die enge Zusammenarbeit aller involvierter Akteure und Institutionen im lokalen Raum für den Gründungserfolg. Diese Form der Zusammenarbeit wird zum Beispiel im Mainzer Appell vom 21. Juni 2006 vorbildlich demonstriert.

Es ist wichtig zu betonen, dass keine Extraberatungen für Migrantinnen und Migranten angestrebt werden, sondern vielmehr eine ergänzende Qualifizierung der Beratenden und bei Bedarf begleitende passgenaue Qualifizierungen der Gründer. Um dies in Verbindung mit dem 4-Phasen-Modell als Regelangebot umzusetzen bedarf es jedoch Änderungen im SGB II und III.

6. Interkulturelle Öffnung als Teil eines Diversity Managements in Betrieben der privaten Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung wird bislang in Deutschland zu wenig genutzt. Potenziale von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund liegen ebenso brach wie Absatzmärkte für maßgeschneiderte Produkte und Dienstleistungen für Zugewanderte. Individuelle Überzeugungsarbeit ist nötig, um die individuellen Vorteile und Chancen der interkulturellen Öffnung deutlich zu machen. Erst dann können Strategien und Instrumente greifen, seien es Methoden zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs in einem Unternehmen, seien es Verfahren zur besseren Kundenbetreuung in öffentlichen Verwaltungen oder interkulturelle Trainings, um die Zusammenarbeit in vielfältigen Teams zu optimieren.

Offene Türen rennen die verschiedenen Projektteams des Netzwerks hier bei öffentlichen Verwaltungen ein: So werden die Mitarbeiter der Agentur für Arbeit und der ARGE Hamburg durch die dort tätige Entwicklungspartnerschaft für Interkulturelle Öffnung geschult. Bei der Polizei in NRW startete im Dezember 2006 eine landesweite Fortbildungsreihe, die das ganze Jahr 2007 fortgesetzt wird. Ein vergleichbares Angebot zur interkulturellen Sensibilisierung von ARGEN und Agenturen für Arbeit findet NRW-weit großen Anklang. Interkulturelle Öffnung im Handwerk wird durch Vorbereitungskurse für Externenprüfungen im Handwerk forciert – ebenfalls in NRW. In Berlin werden insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen ganz individuell beraten.

Meine Damen und Herren, so unterschiedlich die Arbeit und die Vorgehensweise in den verschiedenen Handlungsfeldern des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ auch ist, es gibt **Querschnittsaufgaben, die sich durch alle Bereiche ziehen:**

- Es geht immer zuerst darum, eine **Bestandsaufnahme** zu **machen**. In vielen Bereichen fehlen Informationen oder Studien über Menschen mit Migrationshintergrund, zum Beispiel zu Beteiligungen an innerbetrieblichen Weiterbildungen oder zu Ursachen der geringen Inanspruchnahme von Regelangeboten. „Man“ hat hier zwar Thesen, doch die basieren auf Annahmen. Das reicht aber nicht aus, denn wer exakte Ansatzpunkte finden will, braucht Fakten.
- Es gilt in allen Handlungsfeldern, **Zugänge** für Migrantinnen und Migranten zu **schaffen**, zu bestehenden Angeboten oder Strukturen; und zwar insbesondere für die Bereiche Information, Beratung und Qualifizierung.
- Es ist nötig, **Beratungs- und Begleitungsangebote** so zu **gestalten**, dass Zugewanderte davon gleichermaßen profitieren können. Das erfordert zum einen Qualifizierungen der Beratenden und den Einsatz vielfältiger Teams (bezogen auf Sprache, Geschlecht und Alter). Zum anderen bedeutet dies aber auch, unterstützende Angebote zu entwickeln für diejenigen, die es benötigen, so wie sie sie benötigen und solange sie sie benötigen. Also Weiterbildungsbegleitende Hilfen, ähnlich den ausbildungsbegleitenden Hilfen.
- Schließlich ist es höchste Zeit, einen **Bewusstseinswandel** in der Gesellschaft herbeizuführen – weg vom Defizitdenken über Zugewanderte und hin zum Erkennen der Kompetenzen und Möglichkeiten. Es muss ein Umdenken stattfinden, dahingehend, dass berufliche oder soziale Defizite nicht weiterhin als vermeintliches Migrantenmerkmal konstruiert werden.
- Neben den vorab genannten Zugängen, sind nahtlose Übergänge wichtig. Hier kommt es insbesondere auf eine gute kommunale und regionale Zusammenarbeit an. Unser Ziel ist ein **Übergangsmanagement**, das von der ersten Information über Beratung(en) zu Kompetenzfeststellung reicht. Und von dort ebenso nahtlos übergeht zur passgenauen beruflichen Qualifizierung oder direkt zur Arbeitsaufnahme beziehungsweise zur Existenzgründung. Übergangsmanagement ist aber ebenso erforderlich zwischen verschiedenen Akteuren. Und hier kommt das Netzwerk zum Tragen. Insbesondere ein moderiertes und koordinier-

tes Netzwerk wie IQ. Eines, das neben den Projektpartnern auch alle strategischen Partner ins Boot holt und bei der Stange hält. Eines, das den Erfahrungsaustausch aus den einzelnen Regionen fördert. Lassen Sie mich daher die **Arbeitsweise im Netzwerk IQ** skizzieren:

- Auf **Bundesebene** kooperieren wir insbesondere mit Bundesministerien und nachgeordneten Behörden, Auslandsvertretungen, Kammervereinigungen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Vereinen – hier vor allem Migrantenselbstorganisationen.
- Auf **regionaler und kommunaler Ebene** sind vor allem Kommunen, Ministerien und Behörden, Kammern, Wirtschaftsverbände und Arbeitnehmervertretungen, Vereine, Bildungsträger und Migrantenselbstorganisationen, Beratungsstellen, Arbeitsagenturen und ARGEN unsere Partner. Mit ihnen platzieren wir neue Instrumente und Methoden beispielweise für Beratung oder Schulungen, erproben diese und optimieren wenn nötig. Auch diese Erfahrungen und Ergebnisse werden in Facharbeitskreisen gebündelt. Danach werben wir für und unterstützen den Transfer in Regelinstitutionen und zwar regional wie bundesweit.
- Lokal, regional und bundesweit spielt **Presse- und Öffentlichkeitsarbeit** ebenso wie Lobbyarbeit eine wichtige Rolle. Alle Akteure des Arbeitsmarktes, bereits gewonnene und noch zu gewinnende Partner, Politiker und Entscheidungsträger, Migrantenvvertretungen und die breite Öffentlichkeit müssen erfahren, wo Handlungsbedarf ist und an welchen Lösungen gearbeitet wird. Möglichst viele von Ihnen sollen mitwirken, denn dann stehen neu entwickelte Instrumente und Strategien auf einem Sockel, der auch langfristig trägt. Das IQ Netzwerk gibt das Magazin „clavis“, den Newsletter „IQ aktuell“ und Dokumentationen zu den Handlungsschwerpunkten heraus und veranstaltet regionale Fachgespräche sowie je eine große bundesweite Fachtagung zu jedem Handlungsfeld. Über solche Veranstaltungen, über Printprodukte, über Hörfunk und Film, über das Internet und über persönliche Überzeugungsarbeit stellt das Netzwerk seine Arbeit dar. Kooperationspartner sind auch in diesem Bereich stets willkommen - und damit hätte ich eine sehr gute Überleitung zu dem nächsten Redner, der uns im Medienbereich partnerschaftlich begleitet.

Sehr geehrte Damen und Herren, lassen Sie mich als Vertreter eines Netzwerkes, das sich als einziges seiner Art der Arbeitsmarktintegration von **Migrantinnen und Migranten über 25** beschrieben hat noch einmal hervorheben.

Die Initiative des BMAS zur Einrichtung eines bundesweiten „Beratungs- und Informationsnetzwerkes Integration durch Qualifizierung“ für Migrantinnen und Migranten über 25 war ein wichtiger und längst überfälliger Schritt, eine bestehende Lücke im Versorgungssystem anzugehen. Diese Lücke betrifft 90 Prozent der arbeitslosen Migrantinnen und Migranten¹, nämlich die Gruppe der über 25-jährigen.

Das Netzwerk IQ hat seine Aktivitäten erfolgreich aufgenommen und es existiert kein vergleichbares Netzwerk, das innovative Konzepte und Maßnahmen für die Praxis in ähnlicher Weise bündelt und in die Breite trägt. An verschiedenen Projektstandorten ist es uns bereits gelungen,

¹ Dieses Zahlenverhältnis gilt aus den bekannten statistisch-methodischen Gründen für Ausländer unter den Menschen mit Migrationshintergrund.

entwickelte Konzepte in der „Regelpraxis“ zu verankern und erfolgreiche Modelle auf andere Regionen im Bundesgebiet zu übertragen. Wir appellieren dafür, dieses Kompetenznetzwerk über die Förderphase hinaus aufrecht zu erhalten. Denn auch 2008 bedarf es eines Innovationsmotors wie dem Netzwerk IQ, das die entwickelten Netzwerkstrukturen und -kontakte aufrechterhält. Mehr noch: Sie sollen ausgebaut werden, damit bundesweit alle Akteure – aus welchen Reihen sie auch kommen – zusammenarbeiten, sich austauschen und von den erfolgreich erprobten und wissenschaftlich evaluierten Praxismodellen profitieren können.

Kontakte:

- Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“
Wolfgang Fehl, Telefon +49 (0) 2 11 – 30 20 09 - 32
- Entwicklungspartnerschaft InBeZ Rhein-Saar-Elbe,
federführend im Handlungsfeld „Existenzgründung“
Ansprechpartner: Hans-Peter Frühauf, Telefon: +49 (0) 61 31 - 32 84 88
- Entwicklungspartnerschaft Integra.net,
federführend im Handlungsfeld „Fort- und Weiterbildung / Nachqualifizierung „
- Ansprechpartnerin: Bärbel Weber, Telefon: +49 (0) 69 - 58 09 09-25
- Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS,
federführend im Handlungsfeld „Verbesserung der Beratungssysteme“
Ansprechpartner: Stefan Nowack, Telefon: +49 (0) 30 - 259 30 95 - 24
- Entwicklungspartnerschaft MigraNet,
federführend im Handlungsfeld „Kompetenzfeststellung / Profiling“
Ansprechpartner: Stephan Schiele, Telefon: +49 (0) 821 - 9 07 99 - 13
- Entwicklungspartnerschaft NOBI,
federführend im Handlungsfeld „Berufsbezogenes Deutsch“
Ansprechpartnerin: Gesine Kessler, Telefon: +49 (0) 40 - 28 08 46 - 25
- Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung,
federführend im Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung“,
Ansprechpartner: Leo Monz, Telefon: +49 (0) 2 11- 4 301 - 351

Statement

Melanie Mohr, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktförderung der Landeshauptstadt Mainz

Voraussetzungen einer erfolgreichen Unterstützungspraxis für Existenzgründungen von Migrantinnen und Migranten am Beispiel der Landeshauptstadt Mainz

- 1. Ausgangspunkt „Mainzer Appell“ (siehe Anlage I)** - Gründungsunterstützung als wichtige Facette der kommunalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
- 2. Kooperation auf lokaler/regionaler Ebene im Netzwerk** – die Kommune als Initiator/Moderator für die Vernetzung der Arbeitsmarktpartner unter entsprechender Beteiligung der Zielgruppe (Einbindung von Migrantenselbstorganisationen auf „Augenhöhe“)
- 3. Zielvereinbarung nach Jahresfrist** – die Unterzeichner des Mainzer Appells haben sich am 19. Dezember 2006 darauf verständigt, am 21. Juni 2007 eine gemeinsame Vereinbarung zu treffen mit dem Ziel, Existenzgründungsberatung, soziale Integration und Stadtteilentwicklung zu verbinden und entsprechende Aktivitäten zur Zielerreichung festzulegen.
- 4. Strukturen nachhaltig verankern (Mainstreamingprozess)** – Nach der Devise „Tu Gutes und rede darüber“ sollen über entsprechende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Fachtagungen, Gremienvorträge etc. Zugänge zu politischen Entscheidungsträgern erschlossen und Überzeugungsarbeit geleistet werden. Dazu werden die bundesweiten Netzwerkstrukturen von IQ, EQUAL und VDG genutzt.
- 5. Einführung von bundesweit abgestimmten Standards bei Instrumenten der Gründungsunterstützung (Verband Deutscher Gründungsinitiativen – VDG und Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ – IQ)**

Der **Gründungsunterstützungsprozess** unterteilt sich in vier Phasen:

- Orientierungsphase/Erstberatung
- Planungsphase
- Startphase
- Konsolidierungs-/Wachstumsphase

Die hierfür in beiden Netzwerken anerkannten **Instrumente** sind:

- Erstberatung inkl. Informationsveranstaltung und Kompetenzfeststellungsverfahren in der Orientierungsphase
- Gründungsberatung in der Planungs- und Startphase
- Qualifizierung (Seminare) in der Planungsphase
- Coaching (und falls erforderlich auch weitere Qualifizierung) in der Nachgründungsphase (Konsolidierung und Wachstum)

Anlage

Auszug aus Zeitschrift „clavis“ Heft 02/2006:

Existenzgründung erfolgreich gestalten!

Die Mainzer Akteure in Sachen Gründungsunterstützung haben in einem Appell dazu aufgefordert, die Gründungspotenziale von Migrantinnen und Migranten zu nutzen. Die Überzeugung der Verantwortlichen dieses Netzwerkes: Aus den Gründerinnen und Gründern von heute werden erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer von morgen – qualifizierte Beratung und Begleitung vorausgesetzt.

„Die Stadt Mainz steht für eine Integrationspolitik, die Fragen der sozialen Integration vorbildlich mit arbeitsmarktpolitischen Ansätzen verknüpft. Die Förderung der Unterstützung von Existenzgründungen ist eine wichtige Facette der kommunalen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“, sagt Melanie Mohr. Sie leitet die Arbeitsmarktförderung im Büro des Mainzer Oberbürgermeisters Jens Beutel, der mit seinem Amtsantritt 1997 die kommunalpolitische Arbeitsmarktförderung zur Chefsache gemacht hat.

Mit den beiden EQUAL-Entwicklungspartnerschaften **InBeZ** Rhein-Saar-Elbe und dem Rheinhessischen UnternehmensgründungsNetzwerk **run** ist in Mainz und in der Region Rheinhessen ein Netzwerk entstanden, das Menschen, die auf dem Weg zur Selbstständigkeit besondere Schwierigkeiten zu überwinden haben, berät und begleitet. „Wir zeigen, wie das Gründungspotential gerade von Migrantinnen und Migranten für die wirtschaftliche Entwicklung der Kommune gefördert und genutzt werden kann“, so Hans Peter Frühauf vom Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. Die Fachtagung am 21. Juni in Mainz wird ein Zeichen setzen, wie praktische Erfahrungen in wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Strategien umgesetzt werden können.

Mainzer Appell:

Nutzt die unternehmerischen Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund!

Selbständigkeit ist eine Alternative zur abhängigen Beschäftigung – Existenzgründung eine Alternative zur Arbeitslosigkeit!

Mehr als 60 Prozent aller Vollerwerbs-Gründungen erfolgen derzeit von Menschen, die arbeits-suchend sind. Mit Einführung der Ich-AG stieg die Zahl dieser Unternehmensgründungen sprunghaft an – von knapp 125.000 im Jahr 2003 auf nahezu 270.000 im Jahr 2005. Insgesamt machten sich von 2003 bis heute über 900.000 Personen aus der Arbeitslosigkeit heraus selbstständig. Betrachtet man dabei die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund, so zeigt sich, dass die Gründungsbereitschaft hier besonders ausgeprägt ist: – ihr Anteil an Gründungen ist etwa doppelt so hoch wie der von Deutschstämmigen.

Gründungspotenziale mobilisieren

Aus den Zahlen wird deutlich: In Deutschland gibt es einen neuen Gründertyp – immer mehr Menschen ohne Arbeit entdecken für sich die Selbstständigkeit als Alternative zur Erwerbslosigkeit. Oft tun sie es mit dem Wissen, dass dies momentan ihre einzige Chance ist, sich wieder in die Arbeitswelt zu integrieren. Bei Menschen mit Migrationshintergrund kommen mitunter zusätzliche Hürden dazu, wie mangelnde Akzeptanz aufgrund von sprachlichen Defiziten, Probleme bei der Anerkennung erforderlicher Qualifikationen oder fehlender Zugang zum deutschen Wirtschaftssystem. Dieser neue Gründertyp entspricht nicht dem klassischen Bild von Existenzgründern, aber diese Menschen haben den Mut und das Selbstvertrauen, ihre berufliche Zukunft in die eigenen Hände zu nehmen. Sie stützen das Sozialversicherungssystem, schaffen für sich und andere Arbeitsplätze, sie stärken die kommunalen Wirtschaftsprozesse und tragen zum gesunden Wettbewerb bei. Sie verdienen unsere Unterstützung!

Die gute Kooperation auf lokaler Ebene in Mainz beweist, wie wichtig eine Zusammenarbeit aller Akteure im Bereich der Existenzgründungsberatung und -unterstützung ist. Trotz mitunter kont-rärer Interessen wird hier ein gemeinsames Ziel erfolgreich umgesetzt. Deshalb rufen wir alle Kommunen, Arbeitsagenturen und ARGE n, Kammern und Unternehmervereinigungen, Wirtschaftsförderungen, Banken, Gründungsinitiativen und nicht zuletzt Politiker der kommunalen, Landes- und Bundesebene auf: „**Tragen Sie gemeinsam dazu bei, die Gründungspotenziale von Migrantinnen und Migranten aus der Arbeitslosigkeit heraus besser zu nutzen!**“

Geeignete Instrumente einsetzen

Daran schließt sich logisch eine zweite Forderung an. Ein neuer, spezieller Gründertyp benötigt neue und spezifische Formen der Begleitung und Unterstützung in allen Phasen der Gründung. Als Stichworte seien hier genannt: Profiling, individuelle, maßgeschneiderte Beratung, Begleitung und Qualifizierung vor der Gründung und ein begleitendes Coaching nach erfolgter Gründung. Wichtig ist zudem die Sicherung des Zugangs zu Kapital. **Wir fordern, dass geeignete Instrumente bereitgehalten werden, damit aus diesen Gründertypen von heute erfolgreiche Unternehmerinnen und Unternehmer von morgen werden.** Und wir haben die Vision, dass diese Selbstständigen so gut ins Geschäft kommen, dass sie auch Arbeitsplätze und Ausbildungsstellen für Andere schaffen.

Statement

Dr. Monika Bethscheider, Bundesinstitut für Berufsbildung

Bent Paulsen, Bundesinstitut für Berufsbildung

Berufliche Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten

Der Begriff „berufliche Weiterbildung“ bezeichnet sowohl formelle als auch informelle Formen der beruflichen Kompetenzentwicklung und schließt insofern Lernprozesse mit unterschiedlichem Organisationsgrad ein. Die formale berufliche Weiterbildung, auf die sich die folgenden Ausführungen beziehen, umfasst alle diejenigen Angebote, die nach dem Abschluss einer ersten Berufsausbildung absolviert werden (Arnold/Schiersmann 2004, 34). Dies betrifft Maßnahmen, die der Fortbildung (Aufstiegs- und Anpassungsfortbildung), der Umschulung oder der Einarbeitung bzw. der arbeitsbegleitenden Weiterbildung dienen (vgl. ebda., 34 f. sowie BMBF 2005, 43). Innerhalb dieser Bereiche lassen sich wiederum unterschiedliche Angebotsformen unterscheiden, etwa im Hinblick auf die Zugangsvoraussetzungen, die Finanzierungsart und die Dauer der Kurse. Die berufliche Weiterbildung ist gekennzeichnet durch eine große Heterogenität von Angeboten und Anbietern mit unterschiedlicher Trägerschaft und zudem ein „Bereich, der nur zu einem geringen Teil rechtlich geregelt ist“¹. Für den Bildungsbereich relativ untypisch ist auch, dass es sich bei einem Teil der dort tätigen Einrichtungen um kommerzielle Unternehmen handelt (Arnold/ Schiersmann 2004, 33).

Die vorliegende Stellungnahme beruht vor allem auf Forschungsergebnissen des BIBB und bezieht sich ausschließlich auf Maßnahmen der außerbetrieblichen Weiterbildung (öffentlich geförderte IT-Kurse zur Reintegration in den Arbeitsmarkt sowie Ausbildereignungslehrgänge). Untersucht wurden sowohl Kurse mit herkunftsgemischter Teilnehmerstruktur als auch spezielle Maßnahmen für Migrant/inn/en. Die in den Untersuchungen befragten Teilnehmer/innen waren unterschiedlicher Herkunft und verfügten über einen beruflichen Abschluss oder ein Studium. Es handelt sich also um beruflich qualifizierte Personen und damit um eine Zielgruppe der Regelangebote beruflicher Weiterbildung, nicht um Benachteiligte, für die spezielle Maßnahmen erforderlich sind.

I. Datenlage

Die Disparität der Weiterbildungslandschaft geht einher mit einer insgesamt lückenhaften Datenlage², denn anders als etwa für den schulischen Bereich gibt es für die Weiterbildung keine umfassende Gesamtstatistik. Entsprechende Informationen stützen sich infolge dessen auf verschiedene Quellen (amtliche Statistiken, Träger- und Anbieterstatistiken sowie empirische Erhebungen³), die sich ihrerseits nach Reichweite und Gegenstandsbereich unterscheiden.

1. Zu nennen ist hier „insbesondere der § 53 BBiG (...), der Bestimmungen zur Erstellung von Fortbildungsordnungen enthält“ (Walden 2006, 98).

2. Arnold/Schiersmann sprechen von einer „extrem schlechten Datenlage“ (2004, 33).

3. Vgl. Arnold/Schiersmann (2004, 35) sowie Kuwan (2004), der diese drei Bereiche wie folgt beschreibt: 1. Trägerstatistiken (z.B. Volkshochschulen, konfessionelle Träger, Kammern, DGB u.a.), 2. amtliche Statistiken (z.B. Mikrozensus, SGB III-Statistik) sowie 3. Einzeluntersuchungen bzw. For-

Im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung des Personenkreises der Migrantinnen und Migranten¹ ist der vorliegende Erkenntnisstand besonders „dürftig“ (Bilger 2006, 21). Dies dürfte vor allem auf folgende Faktoren zurückzuführen sein:

1. Bei der Betrachtung der Bildungssituation von Personen mit Migrationshintergrund richtet sich das politische und wissenschaftliche Interesse auch heute noch² in aller Regel auf Probleme der schulischen und beruflichen (Erst-) Ausbildung³ junger Menschen und nicht auf die berufliche Weiterbildung⁴. Insbesondere die Situation beruflich qualifizierter Migrantinnen und Migranten ist bislang noch selten Gegenstand wissenschaftlicher Betrachtungen (Nohl u.a. 2006).
2. Sofern Daten vorliegen, bilden diese die Situation von Migrant/inn/en in der beruflichen Weiterbildung nicht immer adäquat ab, denn die amtliche Statistik beruht häufig allein auf dem Merkmal der Staatsangehörigkeit und erfasst infolgedessen ganz unterschiedliche Personengruppen – es gehören dazu sowohl seit langem in Deutschland niedergelassene und arbeitende Menschen mit ausländischem Pass als auch solche, die nur vorübergehend und mit unsicherem Aufenthaltsstatus in Deutschland leben. Erfreulicherweise werden im SOEP und inzwischen auch im Mikrozensus jeweils Differenzierungen vorgenommen, die den Migrationshintergrund abbilden; allerdings erfolgt dies nicht nach einheitlichen Kriterien. Auch im Berichtssystem Weiterbildung sind zuletzt erstmals drei Fragen zur Erfassung des Migrationshintergrundes eingesetzt worden⁵ mit dem Ziel, sich speziell dem Zusammenhang von Herkunft und Weiterbildungsbeteiligung anzunähern. Die Stichprobe der „Deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund“ macht aber einen ähnlich kleinen Anteil an der gesamten Stichprobe aus wie die der Ausländer⁶. Zudem ergeben sich grundsätzliche Verzerrungen aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den Befragten ausschließlich um Personen handelt, deren Sprachkenntnisse für ein mündliches Interview ausreichen. Die Ergebnisse können deshalb lediglich erste Hinweise auf Trends geben und müssen mit der entsprechend gebotenen Vorsicht verwendet werden. Alles in allem ist davon auszugehen, dass die Anzahl der an Weiterbildung beteiligten Personen nichtdeutscher Herkunft größer ausfiele, würde die amtliche Statistik nicht das Merkmal der Staatsangehörigkeit erfassen, sondern den Migrationshintergrund.

schungsprojekte (z.B. BIBB/IAB-Erhebung, IW-Studien, Sozio-ökonomisches Panel, BIBB-Weiterbildungsmonitor oder das Berichtssystem Weiterbildung, dem eine Sonderstellung zukommt, weil es als einzige Datenquelle auf eine kontinuierliche Beobachtung des gesamten Weiterbildungs-geschehens in Deutschland abzielt (Kuwan 2005, 200).

- 1 Als Migrant/inn/en werden hier Personen definiert, die eine andere Muttersprache als die deutsche haben und/oder eine andere Staatsbürgerschaft, über eigene Migrationserfahrung verfügen und dauerhaft in Deutschland leben.
- 2 Dieser Feststellung trafen Nispel/Szablewski-Cavus (1996, 38) bereits vor über zehn Jahren.
- 3 Vgl. dazu die Expertise von Granato/Paulsen u.a. (2006).
- 4 Siehe dazu beispielhaft: Ausländerbeauftragte (2005 a, 57 ff.), Ausländerbeauftragte (2005 b), Hamburger (2005) sowie (unter ausdrücklichem Verweis auf die unzureichende Datenlage): Konsortium Bildungsberichterstattung (2006, 137 ff.)
- 5 Hierbei handelte es sich um die Fragen, ob die Befragungsperson schon immer in Deutschland lebte, wenn nicht: Wie lange sie schon in Deutschland lebt, und in welchem anderen Land die Befragungsperson überwiegend lebte (BMBF 2006, 139 f.).
- 6 Die Gesamtzahl der befragten Ausländer liegt bei 393 Personen, die Fallzahl der Deutschen mit ausländischem Hintergrund in der ungewichteten BSW-Stichprobe bei 433 Fällen (BMBF 2005, 42 und 45).

3. Die vorliegenden Daten beruhen vor allem auf den o.g. quantitativen Erhebungen¹. Diese zielen darauf ab, die Häufigkeit bestimmter Merkmale repräsentativ zu erfassen und können z.B. die Weiterbildungsentwicklung im Zeitverlauf abbilden. Gründe für diese Entwicklungen lassen sich aus den gewonnenen Daten im Allgemeinen aber nicht unmittelbar ableiten, „allenfalls ergeben sich Anhaltspunkte für Plausibilitätsüberlegungen“ (Kuwan 2004, 203). Um Zusammenhänge zwischen verschiedenen Faktoren ermitteln und z.B. Hinweise darauf erhalten zu können, welche Hemmnisse einer stärkeren Weiterbildungsbeteiligung von Migrant/inn/en entgegenstehen und welche Maßnahmen geeignet sind, gemeinsame Lernprozesse von Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu unterstützen, bedarf es auch qualitativer Untersuchungen.

Zur Weiterbildungsbeteiligung

Die vorliegenden Daten zeigen als Tendenz, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten im Jahr 2003 insgesamt geringer war als die der Deutschen². Dies gilt sowohl im Hinblick auf Maßnahmen der Weiterbildung insgesamt, als auch speziell für die berufliche Weiterbildung: Dabei lag die Teilnahmequote der Ausländer/innen (13%) unter der der Deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund (19%) und deren Weiterbildungsquote wiederum unter der der Deutschen mit deutschem Lebenshintergrund (28%) (Tabelle 1).

Tabelle 1: Teilnahme an Weiterbildung von Deutschen und Ausländern mit deutschen und ausländischem Lebenshintergrund 2003 im Bundesgebiet - Teilnahmequoten in %

Migrationshintergrund und Nationalität	Weiterbildung insgesamt	Allgemeine Weiterbildung	Berufliche Weiterbildung
Ausländer	29	21	13
Deutsche mit ausländischem Lebenshintergrund	29	18	19
Deutsche mit deutschem Lebenshintergrund	43	27	28

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung IX, Bonn/Berlin 2005

Im Jahr 2005 waren über 25% der Ausländer/innen arbeitslos (Tabelle 2). Da berufliche Weiterbildung nach wie vor als eines der effektivsten Instrumente zur Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos gilt, ist bei diesem Personenkreis von einem erheblichen Weiterbildungsbedarf auszugehen. Ihre Teilnahmequote an öffentlich geförderten Kursen lag jedoch im Jahr 2005 mit 1,6% nicht nur deutlich niedriger als in den Vorjahren, sondern auch niedriger auch als die der deutschen Arbeitslosen (Tabelle 3).

¹ Siehe Fußnote 3.

² Die vglw. hohe Beteiligungsquote der Ausländer an allgemeiner Weiterbildung dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Ausländer häufiger als Deutsche an Sprachkursen teilnehmen (Teilnahmequote 2000 bei Deutschen: 4%, bei Ausländern: 10%; 2003 lag die Teilnahmequote bei 5% bzw. 9%).

Tabelle 2: Arbeitslosenquoten von Ausländern und Deutschen in Deutschland

	2002	2003	2004	2005
Deutsche	10,2%	11,0%	11,0%	12,1%
Ausländer	19,1%	20,4%	20,3%	25,2%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, Dez. 2006, S. 25

Tabelle 3: Teilnahmequoten an öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildung - Deutsche und Ausländer

	2002	2003	2004	2005
Deutsche	8,7% (308.729)	6,1% (235.779)	4,4% (166.764)	2,5% (103.402)
Ausländer	6,2% (30.802)	4,4% (23.875)	3,2% (17.488)	1,6% (10.862)

Quelle: www.pub.arbeitsamt.de/hast/services/statistik/detail/n (Zugriff 29.1.07) ; Eigene Berechnungen (Teilnehmeranteil)

II. Analyse

Die Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund (Teil III) orientieren sich an Forschungsergebnissen des BIBB zu den Besonderheiten der Lernsituation beruflich qualifizierter Migrantinnen und Migranten. Von Interesse waren dabei 1. Faktoren, die geeignet sind, ihren Lernprozess zu unterstützen sowie 2. spezielle Anforderungen, die sich aus der Kursstruktur für das Lehrpersonal ergeben und einen zusätzlichen Qualifizierungsbedarf zur Folge haben.

1. Besonderheiten der Lernsituation von Migrantinnen und Migranten

Am Beispiel der Analyse von Ausbildereignungslehrgängen¹ ging es um Erkenntnisse dazu, welche Anforderungen in beruflichen Weiterbildungskursen von beruflich qualifizierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausländischer Herkunft² als besonders schwierig empfunden werden und welche Maßnahmen und Angebote geeignet sind, sie unter Beibehaltung der inhaltlichen Anforderungen an Lehrgang und Prüfung zu unterstützen.

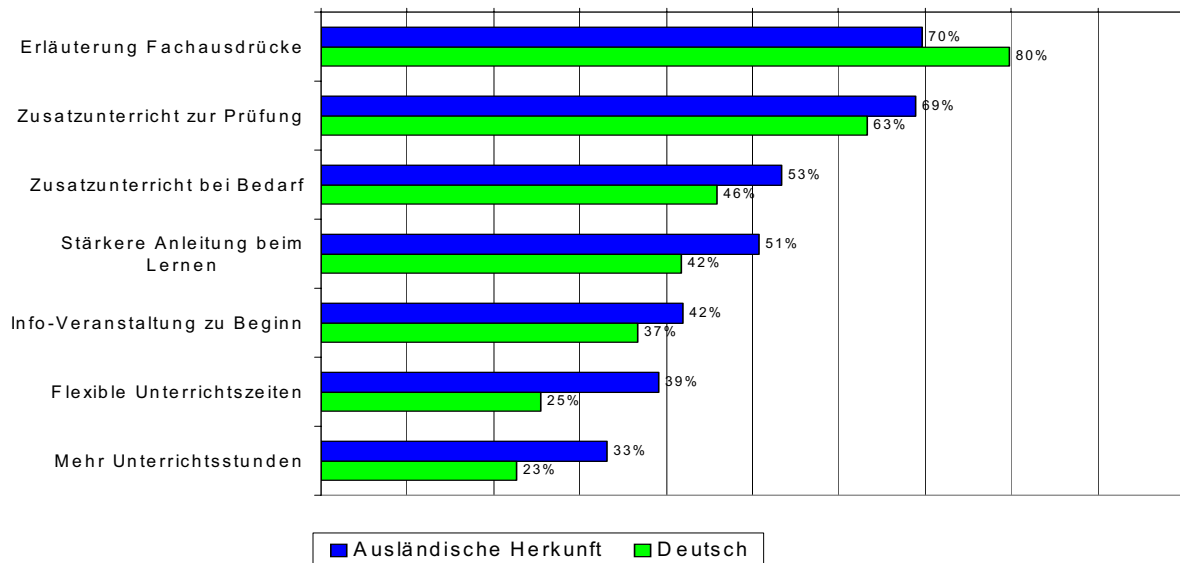
Unsere Studie ergab unter anderem, dass Migrant/inn/en mehr Probleme als Deutsche haben im Hinblick auf didaktische Faktoren wie die Verständlichkeit von Übungsaufgaben und das Unterrichtstempo. Zur Unterstützung wünschen sie sich vor allem schriftliche Lernunterlagen wie ein Glossar mit „ausführlichen Erläuterungen von Fachausdrücken“ (70%) und ein Fachwörterbuch (40%), aber auch Zusatzunterricht vor der Prüfung (69%) (Abbildung 1). Muttersprachliche

1 Siehe dazu ausführlich: Monika Bethscheider/Christine Schwerin/Anke Settlemeyer: Gezielt Unterstützung anbieten! Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausländischer Herkunft in Ausbildereignungslehrgängen. Eine Studie zur beruflichen Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten, Bonn 2003

2 Auch beruflich qualifizierte Migranten können eine gewisse Unterstützung benötigen, um dem Unterricht in Regelangeboten der beruflichen Weiterbildung besser folgen zu können.

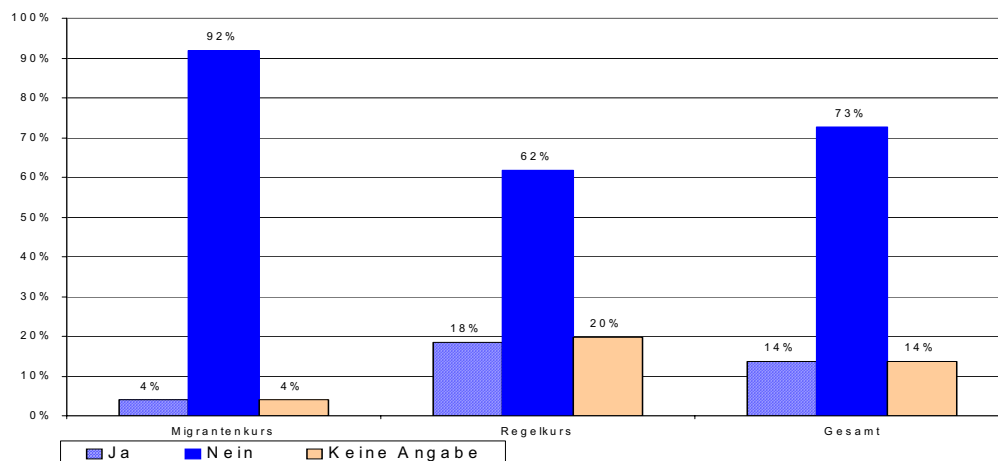
Angebote spielen dagegen eine deutlich untergeordnete Rolle, und auch der Wunsch, die schriftliche Prüfung in der Muttersprache abzulegen, ist bei Zweitsprachler/innen sehr gering ausgeprägt (Abbildung 2). Die Befragten begründeten dies u.a. damit, dass sie die Fachbegriffe nur im Deutschen kennen, ihre eigene Ausbildung in Deutschland absolviert haben und auch selbst in Deutsch ausbilden wollen.

Abbildung 1: Welche der folgenden Materialien oder Unterrichtsmaßnahmen zur Unterstützung sind bzw. wären für Sie wichtig? Nennungen „sehr wichtig/wichtig in %. (Mehrfachnennungen)



Quelle: BIBB-Forschungsprojekt 2.9.006: Qualifizierung des Ausbildungspersonals ausländischer Herkunft; N = 358

Abbildung 2: Würden Sie die schriftliche Prüfung statt in Deutsch lieber in Ihrer Muttersprache ablegen? (nur Teilnehmer mit anderer Muttersprache als Deutsch; N = 139)



Quelle: BIBB-Forschungsprojekt 2.9.006: Qualifizierung des Ausbildungspersonals ausländischer Herkunft, N =

Insgesamt zeigt sich damit bei den Befragten eine deutliche Bereitschaft, sich auf die deutschen Rahmenbedingungen des Lernens und Arbeitens einzulassen. Erhebliche Probleme bereiteten ihnen allerdings schriftliche Prüfungen, die in Form von multiple-choice durchgeführt wurden. Ein an der Universität Siegen erstelltes Sprachgutachten¹ zeigt, dass in den Fragen und Antwortmöglichkeiten der eingesetzten Prüfungsbögen zum Teil substantivische Formulierungen und zusammengesetzte Substantive verwendet wurden, die die Lesbarkeit der Texte und der Verständnis der Fragen stark erschweren. Dasselbe gilt für erläuternde Textteile, die wesentliche Merkmale der Amts- und Verwaltungssprache enthalten. Derartige sprachliche Formen erschweren grundsätzlich allen Teilnehmenden, unabhängig von der Herkunft, das inhaltliche Verständnis, das zur Beantwortung der Fragen notwendig ist. Besonders folgenreich sind sie aber für Zweitsprachler/innen, denen schwer verständliche Formulierungen naturgemäß mehr Probleme bereiten als Muttersprachler/innen. Zudem können Erstere, wenn sie schwer verständliche Textteile mehrfach lesen müssen, schon allein dadurch an den zeitlichen Vorgaben der schriftlichen Prüfung scheitern. Bei der Formulierung schriftlicher Prüfungsaufgaben sollte deshalb auf sprachliche Klarheit und Verständlichkeit geachtet werden². Dieser Befund aus AE-VO-Lehrgängen dürfte sich auf andere Kursarten der beruflichen Weiterbildung übertragen lassen.

Mit Angeboten wie Fachglossaren, Wörterbüchern und Zusatzstunden insbesondere zur Prüfungsvorbereitung können Migrant/inn/en gezielt unterstützt und indirekt zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ermutigt werden. Von grundlegender Bedeutung ist aber auch das Lehrpersonal, dem Kompetenzen nicht allein im Hinblick auf fachliche Kenntnisse abverlangt werden: Bei der Frage nach hilfreichen Unterstützungsangeboten - bei der wir vor allem Angaben zu Lehrmaterialien o.ä. erwartet hatten - bezog sich die Mehrheit der Antworten ausdrücklich oder implizit auf die Dozenten/Dozentinnen („Jederzeit Hilfe oder Unterstützung der Dozenten“, „Unterlagen vom Dozenten“, „Es wird mehrfach alles wiederholt“). Ähnlich war es bei der Frage danach, was den Teilnehmenden im Lehrgang gut gefiel; auch hier wurde den Dozentinnen/Dozenten neben den Räumlichkeiten oder der Kursatmosphäre erhebliche Bedeutung beigemessen („Gute Dozenten“, „Die Inhalte werden gut vermittelt“).

Welche Fähigkeiten und Kenntnisse das Lehrpersonal speziell in Kursen mit herkunftsgemischter Teilnehmerstruktur benötigt, wurde deshalb in einer darauf folgenden Studie zu „Anforderungen an das Lehrpersonal in herkunftsgemischten Kursen der beruflichen Weiterbildung“³ untersucht.

2. Spezielle Anforderungen an das Lehrpersonal

In dieser Studie wurden sowohl Trainer/innen als auch Teilnehmer/innen unterschiedlicher Herkunft nach ihren Erfahrungen in öffentlich geförderten IT-Weiterbildungslehrgängen befragt. Fol-

1 Vgl. Knobloch (2001)

2 So könnte z.B. die Frage: „Welche der nachfolgend aufgeführten Maßnahmen zur Feststellung des Leistungsstands der Auszubildenden am Ende der Prüfungsvorbereitungszeit ist am günstigsten?“ bei gleichem Inhalt so formuliert werden: „Welche Maßnahme ist am sinnvollsten, wenn Sie vor der Prüfung den Leistungsstand der Auszubildenden feststellen wollen?“ (Knobloch 2001).

3 Siehe dazu ausführlich: Monika Bethscheider/Christine Schwerin: Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden deutscher und anderer Herkunft - Grundlagen einer Zusatzqualifikation. Endbericht zu BIBB-FP 2.4.101, Bonn 2005

gende Anforderungen an das Lehrpersonal in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden deutscher und anderer Herkunft sind dabei deutlich geworden:

1. Ohne die Bedeutung kultureller Standards¹ für das Verhalten einzelner Individuen über zu bewerten², wurden in der Untersuchung doch einige kulturelle Wertvorstellungen deutlich, die das Verhalten der Teilnehmer/innen im Unterricht³ beeinflussen und deshalb beachtet werden sollten. Bei Verständnisschwierigkeiten und wenn sie Unterstützung benötigen, zeigen Migrant/inn/en nicht selten ein Verständnis von Höflichkeit oder dem Umgang mit Autoritäten, Kritik und Konflikten, das sich deutlich vom hierzu-

Abbildung 3

High-context-, Wir-Kultur	Low-context-, Ich-Kultur
Teilnehmer äußern sich im Unterricht nur, wenn sie aufgerufen werden	Teilnehmer äußern sich im Unterricht spontan
Von Dozenten wird erwartet, dass sie alle Antworten kennen	Dozenten brauchen nicht alles zu wissen
Einem Dozenten widerspricht man nicht; er wird auch nicht kritisiert	Teilnehmer können widersprechen und den Dozenten kritisieren
Der Dozent gilt auch außerhalb des Unterrichts als Vorbild	Außerhalb des Unterrichts haben Dozenten keinen herausgehobenen Status
Harmonie ist stets zu wahren	Kritik und wissenschaftlicher Streit gelten als fruchtbar

Quelle: Dietrich von Queis: *Einflüsse kultureller Verhaltensstandards auf den Lehr-, Lernprozess* (unv. Manuskript, Hamburg, Oktober 2005)

lande erwarteten Verhalten unterscheidet und zu einer deutlichen Zurückhaltung im Unterricht führt. Trainerinnen und Trainer gemischter Lerngruppen sollten deshalb für mögliche kulturelle Besonderheiten im Verhalten ihrer Teilnehmenden sensibilisiert und in der Lage sein, diese erkennen und angemessen darauf reagieren zu können. Die von Edward Hall begründete Unterscheidung zwischen „high-context-cultures“ und „low-context-cultures“⁴

- 1 „Kultur“ wird hier definiert als „Gesamtheit der typischen Lebensformen einer Bevölkerung, einschließlich der sie tragenden Geistesverfassung, insbesondere der Wert-Einstellungen“, vgl. Bernsdorf u.a.: *Wörterbuch der Soziologie*, Stuttgart 1969
- 2 Kulturen sind keine statischen Systeme, sondern unterliegen ständigen Veränderungen, und Kursteilnehmende ausländischer Herkunft verhalten sich ebenso wenig wie Deutsche per se kulturellen Stereotypen entsprechend. Auch sind kulturelle Einflüsse nicht eindeutig von individuellen Wesensarten und der persönlichen Reaktionen auf gesellschaftliche Gegebenheiten (z.B. rechtlicher Status, Kursstruktur) zu trennen.
- 3 Mögliche „kulturbedingte Lernstile“ von Teilnehmer/innen waren nicht Gegenstand der Untersuchung, siehe dazu Baranowski (2006, 117-130).
- 4 Edward Hall: *Understanding cultural differences*, Yarmouth, Maine 1990

bietet dafür, auf Lehr-/Lernsituationen übertragen¹, eine erste Orientierung (siehe Abbildung 3). Sie ersetzt nicht das individuelle Eingehen auf die einzelnen Lernenden, aber achtsam angewandt, kann entsprechendes Wissen das Lehrpersonal befähigen, in angemessener Weise auf besonders stille Migranten einzugehen und einem Rückzug dieser Teilnehmer/innen entgegen wirken.

2. Auch mit Blick auf das Lehrpersonal ist der oben bereits angesprochene sprachliche Bereich von erheblicher Bedeutung. Migrant/inn/en müssen fachliche Inhalte in Deutsch als Zweitsprache und auch ebenso schnell wie Einheimische aufnehmen, verstehen und in Übungen umsetzen bzw. verschriftlichen. Dabei sind sprachliche Anforderungen nicht immer eindeutig von inhaltlichen zu unterscheiden²; auch Teilnehmer/innen, die im Interview im Deutschen sehr sicher wirken, haben u.U. Schwierigkeiten insbesondere mit dem Fachvokabular. Auf diese Lernsituation sollte das Lehrpersonal vorbereitet sein und diese Teilnehmer/innen didaktisch und methodisch unterstützen können - also etwa über Grundkenntnisse des Deutschen als Zweitsprache verfügen, sprachliche und nichtsprachliche Vermittlungsformen koppeln und auch scheinbare selbstverständliche Regeln des eigenen Sprachverhaltens beachten. Letzteres betrifft z.B. den korrekten und eindeutigen Gebrauch von Fachvokabular, die Vermeidung unnötig komplizierter Satzkonstruktionen sowie den Verzicht auf stark dialektgefärbtes oder allzu schnelles, unakzentuiertes Sprechen.
3. Ein korrekter deutscher Sprachgebrauch ist nicht allein Mittel zum Zweck der bestmöglichen Verständigung über fachliche Inhalte. Er wirkt auch als eine Norm, deren Erfüllung bei Teilnehmern und Teilnehmerinnen ausländischer Herkunft naturgemäß nicht per se vorausgesetzt werden kann. Insofern sind herkunftsgemischte Kurse gekennzeichnet durch eine ungleiche (asymmetrische) Kommunikationssituation unter den Teilnehmer/innen, die - ohne diskriminierende Absichten der Akteure - zu Lasten derjenigen geht, für die die deutsche Sprache nicht die Muttersprache ist. Auch dies begünstigt einen stillschweigenden Rückzug von Migrant/inn/en aus dem Unterrichtsgeschehen. Kompetenter Umgang mit herkunftsgemischten Kursen erfordert deshalb Trainer/innen, die die Zugehörigkeit aller Teilnehmenden zur Lerngruppe unterstützen. Dies kann etwa durch teamfördernde Übungen geschehen, die das Merkmal der Herkunft weder ausblenden noch in unangemessener Weise akzentuieren, oder durch den Einsatz kooperationsfördernder Arbeits- und Vermittlungsformen wie Kleingruppenarbeit³. Gerade letzteres ist jedoch infolge geänderter zeitlicher Rahmenbedingungen der Kurse stark erschwert.
4. Im Interesse eines „effizienten Mitteleinsatzes“ des Instrumentes Förderung beruflicher Weiterbildung wird im Zuge der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission die Dauer der Maßnahmen auf eine Verkürzungsmöglichkeit hin geprüft⁴ und die Kursdauer bei

1 Siehe dazu: Dietrich v. Queis: Vom „richtigen“ Umgang mit fremden Kulturen: Interkulturelle Begegnungen in Forschung, Lehre und Studium, in: Neues Handbuch Hochschullehre, Berlin 2004

2 Wenn es etwa um den technischen Wortschatz geht, so eine Teilnehmerin, sei das schon sehr kompliziert. Aber die Sache sei „auch auf Polnisch (ihrer Muttersprache, d.V.) kompliziert.“

3 Vgl. Veronika Fischer: Gruppe - pädagogische Gruppe- multikulturelle Lerngruppe, in dies. u.a.: Handbuch interkultureller Gruppenarbeit, Schwalbach 2001, S. 77-110, hier S. 100

4 Informationen über Änderungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung im Zusammenhang mit dem Ersten und Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt www.arbeitsamt.de/hartz/services/foerdweit/aktuelles/traeger_info_0103.pdf, S. 2.

gleichbleibendem Umfang der zu vermittelnden Fachinhalte z.T. erheblich gekürzt¹. Dies schränkt die Möglichkeiten des Lehrpersonals, alle im Curriculum vorgesehenen Inhalte darzustellen und zu erläutern, nachhaltig ein; zugleich wirkt es als Hürde für die Teilnehmer/innen, notwendige Fragen zu stellen und sich das Gelernte durch Übungen anzueignen. Für Lernende, die den Kurs in Deutsch als Zweitsprache absolvieren, hat der Zeitdruck zusätzliche Bedeutung: Sie benötigen zum einen mehr Zeit als Muttersprachler, um die Lehrmaterialien durcharbeiten und haben zum anderen zusätzliche (sprachlich begründete) Verständnisfragen, deren Beantwortung ihrerseits Zeit erfordern würde. Auch ein angemessenes Verhältnis zwischen den zeitlichen Rahmenbedingungen der Kurse und den zu erlernenden Fachinhalten ist aber zur Qualitätssicherung der Arbeit des Lehrpersonals² unabdingbar notwendig.

III. Empfehlungen

Um vermehrt gerade diejenigen Migrantinnen und Migranten für eine Weiterbildungsbeteiligung gewinnen zu können, die beruflich qualifiziert sind, aufgrund sprachlicher und kultureller Besonderheiten im Unterricht aber vor zusätzlichen Anforderungen stehen, und um die Qualität von Kursen mit herkunftsgemischter Teilnehmerstruktur sichern zu können, sind verschiedene Maßnahmen notwendig:

1. Angemessene Rahmenbedingungen

Der Umfang der zu vermittelnden Fachinhalte und die Dauer der Kurse sollten in einem angemessenen Verhältnis stehen, damit ausreichend Zeit vorhanden ist für individuelle Übungsphasen und für kooperationsfördernde Arbeitsformen (Kleingruppenarbeit). Angemessene zeitliche Rahmenbedingungen sind auch eine Voraussetzung dafür, dass die im Curriculum vorgesehenen Inhalte alle vollständig behandelt werden können³. Auf diese Weise kann außerdem vermieden werden, dass sowohl das Lehrpersonal als auch die Lehrgangsteilnehmer/innen aufgrund zu enger zeitlicher Vorgaben im Unterricht überfordert werden; insbesondere betrifft dies Migrant/inn/en, die den Kurs in Deutsch als Zweitsprache absolvieren.

2. Qualifizierung des Lehrpersonals

Als „Schlüsselfaktor“ für die Qualität der Weiterbildung⁴ sollte das Lehrpersonal der beruflichen Weiterbildung für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten qualifiziert und in der Lage sein, kompetent mit kultureller Differenz umzugehen, die besondere Lernsituation von Zweitsprachler/innen zu berücksichtigen und die Zugehörigkeit aller Teilnehmenden zur Lern-

1 So wurde z.B. ein SAP-Lehrgang von früher 12 Monaten bei gleichem Inhalt auf 8 Monate verkürzt.

2 Bisher bezieht die Qualitätssicherung sich vor allem auf organisatorische Abläufe, während das Lehrpersonal weitgehend unberücksichtigt bleibt, vgl. Susanne Kraft: Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/innen - Herausforderungen und Perspektiven einer Professionalisierung in der Weiterbildung. DIE-Reports zur Weiterbildung, URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf (online veröffentlicht am 02.05.2006)

3 „Bei der Evaluation von Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission“, speziell den Bewertungen einzelner Aspekte der Maßnahmequalität durch Bildungsgutscheininhaber, wurde dieser Aspekt bisher nicht berücksichtigt; Thema war allein die „Vereinbarkeit der zeitlichen Lage der Weiterbildung mit der persönlichen Situation“ (IZA/ DIW / infas 2005, 127).

4 Kraft (2006), Nüttel/Schütz (2005, 57). Auf die Frage: „Was macht Ihre Einrichtung Ihrer Meinung nach für Kunden besonders interessant und wichtig?“ gaben 93% der Anbieter an: Die Qualifikation der Dozenten (Berufsbildungsbericht 2004, 188)

gruppe zu unterstützen (s. S. 6 ff. dieser Ausarbeitung). Diese Anforderung stellt sich nicht allein in speziellen Kursen für Migrant/inn/en, sondern gerade auch in den Regelangeboten der beruflichen Weiterbildung, deren Teilnehmer/innen ebenfalls unterschiedlicher Herkunft sein können.

3. Prüfung

Bei der Formulierung schriftlicher Prüfungsfragen sollte unbedingt auf sprachliche Klarheit und Verständlichkeit geachtet werden (s. dazu S. 5 f. sowie Knobloch 2001). Wünschenswert sind auch Angebote für zusätzliche Unterrichtsstunden vor der Prüfung.

4. Verstetigung vorhandener Erfahrungen

Immer wieder werden Projekte durchgeführt mit dem Ziel, bestehende Beratungsangebote zu koordinieren, den bundesweiten Erfahrungsaustausch zu fördern, eine breite Öffentlichkeit sowohl von Migrant/inn/en als auch von Fachleuten aus Politik, Wissenschaft und Weiterbildungsverantwortlichen herzustellen und neue Kooperationspartner zu gewinnen. Um die Nachhaltigkeit dieser Projekte zu gewährleisten, müssen die in praktischen Zusammenhängen gesammelten Erfahrungen¹ nicht nur ausgewertet werden, sondern daraus entwickelte Konzepte auch Eingang in die Regelpraxis der Weiterbildung finden.

5. Lehrgangsgestaltung

Die Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt ist in Deutschland nach einem kontinuierlichen Anstieg von 1985-1997 im Jahr 2000 erstmals wieder zurückgegangen, und diese Entwicklung hat sich seither weiter fortgesetzt.² Auf Bundes- und Länderebene werden verschiedene Anstrengungen unternommen, um dieser Entwicklung durch finanzielle Anreize zu begegnen³. Finanzielle Erleichterungen allein können ein Beitrag dazu sein, speziell auch Migrantinnen und Migranten für eine Weiterbildungsteilnahme zu motivieren⁴. Darüber hinaus ist es aber notwendig, diese Zielgruppe bei der inhaltlichen Gestaltung des Angebots zu berücksichtigen; das schließt den Einsatz entsprechend qualifizierten Lehrpersonals ein.

6. Datenerhebung

Um gesicherte Aussagen zur Situation der Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten treffen zu können, muss die Datenlage verbessert werden. Dazu gehört zum einen, dass in amtlichen Erhebungen nicht die Staatsbürgerschaft, sondern der Migrationshintergrund erfasst wird. Zum anderen sollte ausgewählten Aspekten (z.B. informell erworbenen Kompe-

1 Exemplarisch dafür eine IQ-Fachveranstaltung in Frankfurt/M., wo z.B. Unterstützungsangebote für Migrant/inn/en in der Weiterbildung, Fragen einer ressourcenorientierten Nachqualifizierung, Auswirkungen rechtlicher Rahmenbedingungen auf die Weiterbildungssituation von Migrant/inn/en und die Verbindung von Sprachförderung mit dem Erwerb beruflicher Kenntnisse diskutiert werden.

2 Nach 48% (1997) und 43 % (2000) betrug die Gesamtteilnahmequote im Jahr 2003 nurmehr 41% (BMBF (2005, 14))

3 Beispielhaft zu nennen sind in diesem Zusammenhang der „Bildungsscheck“, mit dem das Land NRW mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds die Hälfte entstehender Weiterbildungskosten bis maximal € 750.- übernimmt (MAGS 2006) sowie ein im Januar 2007 vom BMBF vorgestelltes dreiteiliges Modell zur Bildungsfinanzierung, das eine Weiterbildungsprämie, eine Erweiterung des Vermögensbildungsgesetzes und ein Darlehen vorsieht, um so „eine einfache und flexible Weiterbildungsfinanzierung anzubieten“ (BMBF 2007) und auf diese Weise die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.

4 Bei der Frage nach Hemmnissen, die einer Qualifizierung nach der AEVO entgegenstehen, standen die Lehrgangskosten jedoch seinerzeit nicht im Vordergrund.

tenzen) auch mit qualitativen Studien nachgegangen werden, um statistisch aufgezeigte Entwicklungen näher erklären und die Angebote adressatengerecht gestalten zu können.

Literatur:

- Arnold, Rolf / Christiane SCHIERSMANN: Entwicklungstrends im Weiterbildungsbereich, in: Martin Baethge/Klaus-Peter Buss/Carmen Lanfer, Expertisen zu konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen, Bonn/Berlin 2004, S. 33-66
- Baranowski, Annette u.a.: Interkulturelle Kompetenzentwicklung. Sensibilisieren, Wissen vertiefen, Verhalten ändern, hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin 2006
- Beauftragte Der Bundesregierung Für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.): Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin 2005
- Beauftragte Der Bundesregierung Für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.): Integration als Gesellschaftspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Memorandum der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, o.O., o.J.
- Bernsdorf, Wolfgang u.a. (Hrsg.): Wörterbuch der Soziologie, Stuttgart, 1969
- Bethscheider, Monika / Christine Schwerin / Anke Settlemeyer: Gezielt Unterstützung anbieten! Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausländischer Herkunft in Ausbildereignungslehrgängen. Eine Studie zur beruflichen Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten, Bielefeld 2003
- Bethscheider, Monika / Christine Schwerin: Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden deutscher und anderer Herkunft - Grundlagen einer Zusatzqualifikation, Bonn 2005
- Bilger, Frauke: Migrantinnen und Migranten – eine weitgehend unbekannte Zielgruppe der Weiterbildung. Empirische Kenntnisse und methodische Herausforderungen, in: REPORT, 29. Jg., Heft 2/2006, S. 21-31
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2004, Bonn/Berlin 2004
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn/Berlin 2005
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsförderung für alle. BMBF will neues Instrument Bildungssparen schaffen, Pressemitteilung vom 10.01.2007
- Fischer, Veronika/Monika Springer/Ioanna ZACHARAKI (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung - Transfer - Organisationsentwicklung, Schwalbach/Ts., 2005
- Granato, Mona / Bent Paulsen: Integration und Ausbildung. Expertise für den Nationalen Integrationsplan, AG 3: Gute Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen, 15.12.2006
- Hall, Edward / Mildred Reed Hall: Understanding Cultural Differences, Yarmouth, Maine 1990
- Hamburger, Franz: Der Kampf um Bildung und Erfolg. Eine einleitende Feldbeschreibung, in: Hamburger, Franz./ Tarek Badawia / Merle Hummrich (Hrsg.): Migration und Bildung. Über das Verhältnis von Anerkennung und Zumutung in der Einwanderungsgesellschaft, Wiesbaden 2005, S. 7-22
- Hoffmann, Ralf: Aktivierung und Förderung von Teamidentität – gruppenpädagogische Anforderungen an das Lehrpersonal in beruflichen Weiterbildungslehrgängen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft (unv. Man.), Rösrath 2005

- IZA / DIW / ifas: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Förderung beruflicher Weiterbildung. Kurzfassung der Ergebnisse zur Berichtslegung, Juni 2005
- Knobloch, Clemens: Gutachten zur Verständlichkeit der Prüfungsfragen in der schriftlichen Prüfung nach der Ausbildereignungsordnung, Siegen 2001
- Knobloch, Clemens: Kommunikative Aspekte des Lernens von Erwachsenen in der Zweitsprache Deutsch, Siegen 2004 (unv. Man.)
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bonn 2006
- Kraft, Susanne: Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/innen - Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung. DIE-Reports zur Weiterbildung - Online im Internet: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf, online veröffentlicht am 02.05.2006
- Kuwan, Helmut: Berufliche Weiterbildung in Deutschland – Anmerkungen zur derzeitigen Datenlage und zu zukünftigen Herausforderungen, in: Martin Baethge/Klaus-Peter Buss/Carmen Lanfer: Expertisen zu konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen, Bonn/Berlin 2004, S. 197-221
- Ministerium Für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: Machen Sie, dass sie weiterkommen: Nutzen Sie den Bildungsscheck (Faltblatt), Düsseldorf 2006
- Nittel, Dieter / Schütz, Julia: Veränderte Aufgaben und neue Profile. Professionalisierung und Professionalität in der Erwachsenenbildung, in: Erwachsenenbildung, 51. Jg., Heft 2/2005, S. 54–61
- Nispel, Andrea; Szablewski-Cavus, Petra: Über Hürden, über Brücken. Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten, Frankfurt 1996
- Nohl, A.-M. / Schittelnhelm, K. / Schmidtke, O. / Weiss, A. Kulturelles Kapital in der Migration. Theoretische Grundlagen und empirisches Design einer internationalen Studie zur Verwertung von Bildungserfolgen am Arbeitsmarkt, Hamburg 2006
- Queis, Dietrich von: Einflüsse kultureller Verhaltensstandards auf den Lehr-, Lernprozess: Analyse, Möglichkeiten und Grenzen der Berücksichtigung kultureller Differenz in der Erwachsenenbildung, unv. Man., Oktober 2005
- Schmidt, Bernhard / Rudolf Tippelt: Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten, in: REPORT, 29. Jg., Heft 2/2006, S. 32-42
- Szablewski-Cavus, S, Petra: Deutsch als Zweitsprache und kommunikative Anforderung: Probleme und Möglichkeiten der Förderung von Zweitsprachenerwerb und Zweitsprachenanwendung in beruflichen Weiterbildungskursen mit gemischter Teilnehmerstruktur (Einheimische und Zuwanderer), Hamburg 2005
- Walden, Günter: Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung, in: KAISER, Franz-Josef / Günter PÄTZOLD (Hrsg.): Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bad Heilbrunn 2006, S. 97-99

Statement

Günter Piening, Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration

Strategien zur Rekrutierung von Migrantinnen und Migranten für eine Ausbildung im Öffentlichen Dienst Berlin

Die aktuelle Situation

Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund am Öffentlichen Dienst liegt nach wie vor erheblich unter dem vergleichbarer Felder im Privatsektor. Dieser Zustand wird seit Jahren beklagt – gebessert hat er sich nicht.

Eine Veränderung dieses unbefriedigenden Zustandes ist überfällig, wenn der Öffentliche Dienst seine Funktionsfähigkeit erhalten will. Menschen mit Migrationshintergrund erhöhen die Fähigkeit staatlicher Dienstleitungen im Umgang mit den Migrantengruppen. Ein Bildungssystem, in dem 40% der Schülerinnen und Schüler Migrationshintergrund haben, braucht Pädagoginnen und Pädagogen mit Migrationshintergrund. In einem Kiez, in dem die überwiegende Zahl der Bewohnerinnen und Bewohner eine Zuwanderungsgeschichte hat, braucht man Polizistinnen und Polizisten, die mit dem, was man als "Mentalität" zusammenfassen mag, und der Sprache im jeweiligen Kiez umgehen können. Beispiele aus Bürger- und Sozialämtern, Jobcentern und anderen Verwaltungsfeldern ließen sich anführen.

Eine angemessene Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen und auf allen Ebenen des Öffentlichen Dienstes ist auch für die Integrationspolitik insgesamt existenziell, weil dies die Identifikation von Zuwanderern mit der Gesellschaft und ihren Institutionen ermöglicht. Zudem ist der Öffentliche Dienst natürlich Teil des allgemeinen Arbeitsmarkts, der Aufstiegsmöglichkeiten anbietet. Im 2005 verabschiedeten Berliner Integrationskonzept heißt es darum: „Der Senat strebt an, bei Neueinstellungen und in der Ausbildung für den Öffentlichen Dienst den Anteil von Migranten/inn/en zu erhöhen.“¹

Aspekte des Scheiterns

Die Forderung, die sich der Senat zueigen gemacht hat, ist jedoch nicht neu. Damit stellt sich die Frage, warum trotz der seit Jahren bestehenden Zielsetzung keine substantielle Verbesserung erreicht werden konnte. Dieser Frage sind wir im Rahmen eines aus Bundesmitteln finanzierten Modellprojekts (BQN-Berlin)² nachgegangen, das in den letzten Jahren wirksame Instrumente zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten entwickelt hat. Die Beschränkung auf Auszubildende, die sich aus den Vorgaben des Bundesprogramms

¹ Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (Hg.): 2005, Vielfalt fördern, Zusammenhalt stärken. Das Integrationskonzept für Berlin, S. 29.

² Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten, gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF). BQN Berlin ist Teil des Förderprogramms Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF) des BMBF.

ergab, war angebracht, da die Berliner Verwaltung seit den neunziger Jahren Personal abbaut und seit 2002 ein generelles Verbot von Außeneinstellungen besteht. Angesichts dieser Sachlage wurde auch die BQN-Initiative von einigen Verwaltungen zunächst kritisch bewertet, da die Übernahme der Auszubildenden zumindest ungewiss ist. BQN Berlin hat sich aus einer Reihe von Gründen über diese Bedenken hinweggesetzt – unter anderem, weil die Ausbildungen auch auf Beschäftigungen außerhalb des Öffentlichen Dienstes vorbereitet und weil sich der Integrationsbeauftragte gleichzeitig für eine Lockerung des Einstellungsstopps einsetzt.

Untersuchungen zeigen, dass die geringe Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Ausbildung im Öffentlichen Dienst durch drei Ursachenkomplexe bestimmt wird:

1. Der Öffentliche Dienst ist bei qualifizierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund kein prioritäres Berufsziel;
2. Bewerber/innen gehen zu wenig vorbereitet in die Auswahlverfahren. So genannte fair test-Verfahren, die nicht fachlich gebotene Kenntnisse möglichst ausschließen, werden nicht eingesetzt;
3. obgleich ein Bedarf an kulturspezifischen Kompetenzen in der Verwaltung, werden die entsprechenden Qualifikationen wie interkulturelles Wissen und Sprachkenntnisse in personalpolitischen Entscheidungen nicht berücksichtigt.

Interventionen

Um die Beteiligung von Migranten/innen zu erhöhen – das zeigen die Erfahrungen von BQN Berlin – müssen Instrumente entwickelt werden, die an allen drei Ursachen ansetzen.

Zur Vorbereitung des Vorhabens „Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst“ hat BQN Berlin zunächst eine Expertise „Vorbereitung auf Einstellungstests“¹ erstellen lassen, die Zugangsbarrieren für junge Migranten/inn/en zu den Auswahlverfahren analysiert und bereits existierende Angebote zur Berufsorientierung der Zielgruppe und Bewerbungstrainings untersucht. Die Verfasserinnen der Expertise empfahlen unter anderem einen moderierten Workshop mit good-practice-Beispielen aus anderen Bundesländern.

Einen solchen Workshop zur „Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst“ führte BQN Berlin im August 2005 durch. Ziele des Workshops waren vor dem Hintergrund von Erfahrungen aus Bremen und Duisburg als good-practice-Beispiele die Aktivierung der Verwaltungen, Träger und Migrantenselbstorganisationen und die Gewinnung dieser für die Erarbeitung gemeinsamer Zielsetzungen und die Entwicklung von Lösungsansätzen sowie die Planung konkreter Maßnahmen.

Als wichtigstes Ergebnis des Workshops wurde ein Steuerungsgremium zum Thema „Ausbildung von Migranten/inn/en im Öffentlichen Dienst“ eingerichtet.

¹ Monika Ludwig und Susanne Vogel: 2005, Expertise „Vorbereitung auf Einstellungstests“. Berliner Beiträge zur Integration und Migration, herausgegeben vom Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration.

Die folgenden Initiativen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Migrant*innen im Öffentlichen Dienst hat BQN Berlin über dieses Gremium initiiert. Mitglieder sind Vertreter/innen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport; der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung; Ausbildungsleiter/innen der Berliner Bezirksämter; das Bundesverwaltungsamt mit dem Ausbildungszentrum Berlin; die Verwaltungsakademie, Bildungseinrichtungen und Migrant*innenorganisationen.

Als ein weiteres Ergebnis des Workshops hat die zuständige Senatsverwaltung für Inneres den Text der Ausschreibung von Ausbildungsplätzen verändert und die Zielgruppe direkt angesprochen: Der Zusatz im Ausschreibungstext der Berliner Verwaltung lautet seit 2005: *„Wir begrüßen ausdrücklich Bewerbungen von jungen Menschen nicht deutscher Herkunft, die die Voraussetzungen erfüllen.“*

Im nächsten gemeinsamen Schritt wurde mittels der Informationskampagne „Berlin braucht dich!“ versucht, so viele Jugendliche wie möglich über die Ausbildungsberufe im Öffentlichen Dienst und deren Anforderungen zu informieren und das Interesse insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu wecken. In die Informationskampagne wurden Eltern und Multiplikatoren miteinbezogen, die im direkten Kontakt zu den Jugendlichen stehen.

Es wurden Flyer und ein Plakat für die Zielgruppen angefertigt, die zunächst auf den Öffentlichen Dienst aufmerksam machen und erste Informationen geben. In den Flyern wird auf die Website www.berlin-braucht-dich.de hingewiesen. Dort sind Informationen über den Öffentlichen Dienst und seine Ausbildungsmöglichkeiten, Angaben zu Einstellungstests sowie Unterstützungs- und Beratungsangeboten, Musterbewerbungsunterlagen etc. zu finden.

Unterstützt wurde die Kampagne durch einen Workshop für Lehrer/innen und Multiplikatoren/innen (Ausbildungsakteure, Migrant*innenorganisationen, Schullaufbahnberater/innen) und eine Informationsveranstaltung für Eltern. Außerdem gehen so genannte Promotion Teams in ausgesuchte Real- und Gesamtschulen sowie Gymnasien, um vor Ort die Informationsmaterialien zu verteilen.

Bewertung

Zum Stichtag 31.12. 2006 haben Senat und Bezirke eine deutlich erhöhte Bewerbung von Migrant*innen um Ausbildungsplätze festgestellt. Anhand von Befragungen der Bewerberinnen und Bewerber wird zurzeit evaluiert, ob und wenn ja auf welche Aktivitäten von BQN Berlin dieser Anstieg zurückgeht. Die Evaluationsergebnisse werden im Mai 2007 vorgelegt.

Als zielführend bewerten wir die gemeinsame Abstimmung einzelner Aktivitäten über das ressortübergreifende Steuerungsgremium und die Beteiligung von Bildungs- und Beratungseinrichtungen sowie Migrant*innenorganisationen in diesem Gremium. Damit konnte zum einen ein gemeinsames Vorgehen im Land Berlin einschließlich der weitgehend selbständig handelnden Bezirke erreicht werden. Zum anderen konnten wir alle Bewerbungstrainings und Orientierungsmaßnahmen einbeziehen, die von unterschiedlichen Institutionen (Arbeitsagentur, Polizei, Bezirksämter) beauftragt werden. Vor allem hat sich die Partizipation von Migrant*innenorganisationen als positiv ausgewirkt – und zwar in zweierlei Hinsicht: durch ihre Formulierung von Forderungen gegenüber der Verwaltung und durch ihre Beteiligung als Multiplikatoren an der Öffentlichkeitskampagne.

Mit den bisher unternommenen Schritten hat BQN Berlin auf die ersten beiden identifizierten Ursachenkomplexe reagiert: So richtet sich die Kampagne „Berlin braucht dich“ insbesondere an qualifizierte Jugendliche mit Migrationshintergrund. Bewerber/innen wurden über die Auswahlverfahren informiert, und die Ergebnisse der im Land Berlin angebotenen Orientierungskurse werden im Steuerungsgremium bewertet. Diese Arbeiten sind auch konzeptionell weiter zu entwickeln. Ansätze hierzu erwartet BQN Berlin aus den Evaluationsergebnissen, auf deren Basis der gewählte Zugang zur Zielgruppe zu überprüfen sein wird. Weitere noch ausstehende Initiativen sind an die Berufsberatungen zu richten, die nach unserer Einschätzung das Berufsfeld „Öffentlicher Dienst“ in der Beratung von Migrantenjugendlichen nicht ausreichend berücksichtigen.

In einem nächsten Schritt soll der dritte Ursachenkomplex aufgegriffen werden – also die Frage, wie die Basis personalpolitischer Entscheidungen zugunsten von Bewerberinnen und Bewerbern im Öffentlichen Dienst verbessert werden kann. Das im Dezember 2005 novellierte Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz (VGG) bietet hierzu im Land Berlin die Grundlage. Im neuformulierten § 6, Personalmanagement, ist festgeschrieben, dass „auch soziale, interkulturelle und methodische Kompetenz“ Eingang in die Anforderungsprofile finden sollen.

Damit ist eine Basis geschaffen, um bei zukünftigen Stellenbesetzungen spezifische Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten angemessener als bislang zu berücksichtigen.

Die in den letzten zwei Jahren unternommenen und die geplanten weiteren Interventionen zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst werden wir am 21. Mai 2007 auf einer bundesweiten Transfertagung mit Experten/innen innerhalb und außerhalb der Verwaltung diskutieren. Ein ins Auge gefasstes Ziel der vom BMBF unterstützten Tagung kann die Gründung eines Netzwerks von Kommunen sein, die die Erhöhung des Anteils von Migranten/inn/en unter ihren Bediensteten anstreben.

Weitere Informationen:

www.bqn-berlin.de

www.berlin-braucht-dich.de

Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen der Integrationspolitik

Statement

Roberto Alborino, Deutscher Caritasverband

Dr. Elke Tießler-Marenda, Deutscher Caritasverband

Rechtliche Rahmenbedingungen beim Arbeitsmarktzugang von Ausländer(inne)n- Handlungsbedarf

Die Situation von Ausländer(inne)n in Deutschland ist abhängig von ihrem jeweiligen Aufenthaltstitel. Das gilt auch für den Arbeitsmarktzugang und den Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Die unzureichende Arbeitsmarktintegration von Ausländer(inne)n beruht deshalb nicht nur auf ausgrenzenden Vorurteilen und sozialer Segregation auf der einen und einem Mangel an Sprachkenntnissen und Qualifikation auf der anderen Seite, sondern auch auf den rechtlichen Rahmenbedingungen. Um die Integration von Ausländer(inne)n in den Arbeitsmarkt zu fördern, müssen folglich ausländerrechtliche Hürden beim Arbeitsmarktzugang, beim Zugang zu Ausbildung und Qualifizierung sowie zu den sozialen Leistungssystemen abgebaut werden.

Beschränkter Arbeitsmarktzugang - Zustimmungsverfahren

Lediglich einen beschränkten bzw. nachrangigen Arbeitsmarktzugang haben Ausländer(innen) mit einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Erwerbstätigkeit, Ausländer(innen) mit einem humanitären Aufenthaltstitel gem. § 24 Abs. 6 S. 2 oder § 25 Abs. 3 bis 5 AufenthG sowie Asylbewerber(innen) und Geduldete nach einer einjährigen Frist.

- Der nachrangige Arbeitsmarktzugang verhindert in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit bei vielen Ausländer(inne)n den Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung oder zu einer Beschäftigung, da sich zumindest theoretisch fast immer ein Bevorrechtigter finden lässt.
- Das Zustimmungsverfahren benötigt sehr viel Zeit und erheblichen bürokratischen Aufwand und schreckt daher potentielle Arbeitgeber ab.
- Beschäftigung im Niedriglohnbereich ist oft nur kurzzeitig angelegt. Das macht ein wiederholtes Zustimmungsverfahren nötig (vgl. § 6 BeschVerfV), dass potentielle Arbeitgeber abschreckt.

Lösung:

- Beschränkung der Vorrangprüfung auf Anwerbung von Beschäftigten aus dem Ausland. Ausländer(innen), die sich rechtmäßig in Deutschland zu einem anderen Zweck als der Arbeitsaufnahme aufhalten (einschließlich Asylsuchende und Geduldete), erhalten einen unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.
- Kein erneutes Zustimmungsverfahren bei der Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses unabhängig davon, für welchen Zeitraum die Zustimmung ursprünglich erteilt wurde (vgl. § 6 BeschVerfV).

- Keine Beschränkungen beim Zugang zu Bildung und Ausbildung auf Grund des ausländerrechtlichen Status. Wer sich legal oder geduldet in Deutschland aufhält, muss die Möglichkeit einer qualifizierten Ausbildung ohne Vorrangprüfung haben. Soweit das Zustimmungsv erfahren nicht insgesamt für alle rechtmäßig in Deutschland lebenden Ausländer(innen) abgeschafft wird, muss dies zumindest für alle Personen gelten, die eine Ausbildung machen – unabhängig vom Status also auch für Geduldete (vgl. § 8 BeschVerfV)

Befristete Aufenthaltserlaubnis/Befristung der Duldung

Befristete Aufenthaltserlaubnisse werden aus verschiedenen Gründen erteilt. Humanitäre Aufenthaltstitel werden oft ebenfalls sehr kurz befristet. Auch die Duldung ist regelmäßig sehr kurz befristet. Nachziehenden Kindern und Ehepartnern wird mittlerweile die Aufenthaltserlaubnis oft nur auf ein Jahr oder kürzer befristet erteilt, obwohl auch eine längere Befristung möglich wäre.

- Mit Blick auf die Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung sind kurze Befristungen problematisch, da für die Arbeitgeber unabsehbar ist, ob ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis möglich ist bzw. ob die Ausbildung abgeschlossen werden kann.
- Da sich die Dauer der Zustimmung an der Dauer der Aufenthaltserlaubnis orientiert, muss bei kurzen Befristungen bei Verlängerung des Arbeitsverhältnisses die Vorrangprüfung wiederholt werden. Dadurch entsteht wiederholter bürokratischer Aufwand, den die meisten Arbeitgeber scheuen (vgl. § 6 BeschVerfV).
- Jugendliche und insbesondere minderjährige Flüchtlinge werden an einer Ausbildung gehindert. In Anbetracht der Lehrstellenknappheit findet sich meist ein bevorzogter Interessent. Hinzu kommt, dass weil bei einer mehrjährigen Ausbildung ein wiederholtes Zustimmungsv erfahren nötig ist und das wiederholte Zustimmungsv erfahren Arbeitgeber abschreckt.

Lösung:

- Das AufenthG wird dahingehend geändert, dass bei der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis die zulässige Höchstgrenze der Befristung auszuschöpfen ist.
- Das AufenthG wird dahingehend geändert, dass Ausländer(innen), die eine Ausbildung machen, eine Aufenthaltserlaubnis für die Dauer der Ausbildung erhalten können - unabhängig vom Zweck des Aufenthalts.
- Die BeschVerfV wird dahingehend geändert, dass kein erneutes Zustimmungsv erfahren bei der Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses erfolgt, unabhängig davon, für welchen Zeitraum die Zustimmung ursprünglich erteilt wurde (vgl. § 6 BeschVerfV).
- Hilfsweise: Kein erneutes Zustimmungsv erfahren bei der Fortsetzung einer Ausbildung – unabhängig vom Status also auch bei Geduldeten (vgl. § 8 BeschVerfV)

Selbständige Erwerbstätigkeit

Die Regelungen zur selbständigen Erwerbstätigkeit sind auf die Neu-Ansiedlung von Unternehmensgründern zugeschnitten. Voraussetzungen sind kumulativ das Bestehen eines übergeordneten wirtschaftlichen oder besonderen regionalen Interesses, die Annahme von positiven Auswirkungen der Tätigkeit auf die Wirtschaft und die Sicherung der Finanzierung der Umsetzung (§ 21 AufenthG).

Bereits in Deutschland lebenden Ausländer(inne)n, deren Aufenthaltstitel die selbständige Erwerbstätigkeit nicht kraft Gesetz zulässt, kann unter den genannten Voraussetzungen die selbständige Erwerbstätigkeit erlaubt werden.

- Es werden hohe Ansprüche an den Zuwandernden gestellt, es gibt aber kein dauerndes Aufenthaltsrecht von Anfang an. Dementsprechend gering sind bisher die Zuwanderungszahlen.
- Für viele Existenzgründer ist dies eine zu hohe Hürde. An den klassischen Bereichen, in denen sich viele Ausländer(innen) selbständig machen wie Gaststätten, Kfz-Werkstätten, Handel oder Dienstleistungen besteht regelmäßig weder ein übergeordnetes Interesse noch überregionaler Bedarf.

Lösung:

- § 21 AufenthG wird für Freiberufler geöffnet.
- Bei Ausländer(inne)n, die sich rechtmäßig in Deutschland zu einem anderen Zweck als der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit aufhalten, wird auf die Kriterien übergeordnetes Interesse bzw. überregionaler Bedarf verzichtet.
- Keine weiteren bürokratischen Hindernisse, die vorgeblich der Bekämpfung von Schwarzarbeit dienen, tatsächlich aber ausländische Selbständige benachteiligen.

Residenzpflicht

Ein schwerwiegendes Problem für Geduldete und Asylbewerber ist die Residenzpflicht (§ 61 Abs. 1 AufenthG, § 56 AsylVfG). Ziel der Residenzpflicht ist es, die Kosten für die Leistungsträger gleichmäßig zu verteilen. Sie verhindert aber auch eine Arbeitsaufnahme außerhalb des zugewiesenen Landkreises. Für Personen, die in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit zugewiesen worden sind, ist damit die Arbeitsaufnahme praktisch ausgeschlossen.

Lösung:

- Einschränkung der Residenzpflicht zum Zweck der Arbeitssuche und der Arbeitsaufnahme (vgl. § 56 AsylVfG, § 61 AufenthG).

Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Rechtskreis des SGB II

Ausländer(innen) mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang

Einen Anspruch auf Leistungen nach SGB II haben auch Ausländer(innen), die aktuell keine Arbeitserlaubnis haben, aber eine erhalten könnten. Zur Frage, unter welchen Umständen Ausländer(innen), denen eine „Beschäftigung ... erlaubt werden könnte“ (§ 8 Abs. 2 SGB II), liegen unterschiedliche Gerichtsurteile vor. Teilweise wird argumentiert, die abstrakt generelle Möglichkeit, dass eine Beschäftigung nach AufenthG erteilt werden könnte, nicht reicht. Es müsse vielmehr geprüft werden, ob die Voraussetzungen von §§ 39 ff. AufenthG vorliegen. Demnach müsste zur Feststellung des Anspruchs eine fiktive Vorrangprüfung durchgeführt werden.¹ Das hätte zur Folge, dass schlecht qualifizierte Ausländer(innen) mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang weitgehend aus dem Leistungssystem des SGB II und damit auch aus den Vermittlungs- und Qualifizierungsleistungen heraus fielen.

Lösung:

- Keine Beschränkungen beim Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Sprachförderung, Qualifizierung, Vermittlung etc.) auf Grund des ausländerrechtlichen Status.
- In § 8 Abs. 2 SGB II wird klargestellt, dass die abstrakte, ausländerrechtliche Möglichkeit, dass die Arbeitsaufnahme erlaubt werden kann, für einen Anspruch auf SGB II-Leistungen ausreicht.

Berechtigte nach AsylbLG

Asylsuchende und Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis auf humanitärer Grundlage oder einer Duldung sind aus dem Leistungsbezug des SGB II gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 ausgeschlossen. Dies gilt auch für Personen, die bereits erlaubter Weise in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Bundesrepublik gearbeitet haben und nun arbeitslos werden.

- Asylsuchende und Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis auf humanitärer Grundlage oder einer Duldung, die mit hoher Eigeninitiative Integrationsleistungen erbracht haben, verlieren die einmal erworbene Selbständigkeit. Durch die häufig notwendige Rückkehr in Sammelunterkünfte wird die erneute Arbeitsaufnahme erschwert und die Lernsituation von Kindern und Jugendlichen verschlechtert sich drastisch.
- Durch den Ausschluss aus dem Leistungssystem des SGB II ist der genannte Personenkreis auch von den Eingliederungsleistungen (Vermittlungs- und Qualifizierungsleistungen) ausgeschlossen. Eine langfristige Unabhängigkeit von staatlichen Transferleistungen wird dadurch erschwert.

¹ LSG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 17.10.2006, Az.: L 3 ER 175/06 AS; LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 13.12.2005, Az.: L 25 B 1281/05 AS ER. a. A.: SG Aachen, Beschluss v. 6.7.2006, Az.: S 11 AS 78/06 ER; SG Dessau, Beschluss v. 21.7.2005, Az.: S 9 AS 386/05 ER

Lösung:

- Keine Beschränkungen beim Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Sprachförderung, Qualifizierung, Vermittlung etc.) auf Grund des ausländerrechtlichen Status.
- § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB II wird dahingehend geändert, dass Leistungsberechtigte nach § 1 AsylbLG nicht ausgeschlossen werden, sofern sie zuvor einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind.

Ausbildungsförderung

Auszubildende, die nach BAföG oder nach §§ 60 ff SGB III förderfähig sind, erhalten keine Leistungen nach SGB II (§ 7 Abs. 5 SGB II). Das gilt auch für Jugendliche, die dem Grunde nach ausbildungsförderungsberechtigt sind, aber auf Grund ihres Status keine Förderung erhalten. Der Bezug von Leistungen nach SGB II ist schon dann ausgeschlossen, wenn dem Grundsatz nach ein Anspruch auf Ausbildungsförderung besteht.

Betroffen sind Jugendliche, deren Eltern nicht die letzten 3 Jahre in Deutschland lebten und erwerbstätig waren, etwa weil sie langzeitarbeitslos, krank oder behindert sind oder weil sie einem Arbeitsverbot unterliegen oder tot sind. Das gilt selbst dann, wenn sie seit langem in Deutschland leben und ein auf Dauer angelegtes Bleiberecht haben. Besonders betroffen sind unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, die ja ohne Eltern nach Deutschland kommen.

Da Chancen auf eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration mit einer Ausbildung wesentlich höher sind, muss die Ausbildungsquote von ausländischen Jugendlichen gesteigert werden. Die genannte Regelung führt aber dazu, dass die betroffenen Jugendlichen zum Ausbildungsabbruch gezwungen sind, weil sie sonst gar keine Leistungen erhalten.

Lösung:

- Keine Beschränkungen beim Zugang zu Bildung und Ausbildung auf Grund des ausländerrechtlichen Status. Keine Einschränkungen bei der Ausbildungsförderung auf Grund des ausländerrechtlichen Status. Wer sich legal oder geduldet in Deutschland aufhält, muss die Möglichkeit einer qualifizierten Ausbildung haben.
- § 8 Abs. 2 BAföG und § 63 Abs. 2 SGB III werden dahingehend geändert, dass die Förderung alle Ausländer(innen) mit rechtmäßigem bzw. geduldeten Aufenthalt erfasst, die sich voraussichtlich dauerhaft in Deutschland aufhalten werden.

Mittelbare Wirkung des Ausländerrechts

Familienzusammenführung, Aufenthaltsverlängerung und -festigung hängen in der Regel davon ab, dass der Lebensunterhalt ohne in Anspruchnahme öffentlicher Mittel gesichert ist (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 1, § 8, § 9 Abs. 2 Nr. 2, § 27 Abs. 3, § 55 Abs. 2 Nr. 6 AufenthG, § 10 Abs. 1 Nr. 3 StAG). Das Interesse der Betroffenen muss also vorrangig darauf gerichtet sein, den Lebensunterhalt durch schnelle Aufnahme einer Beschäftigung zu sichern, weshalb Ausbildung und Qualifizierung unterbleiben. Mangels Ausbildung sind diese Tätigkeiten meist im niedrig qualifizierten Bereich angesiedelt, also einem Arbeitsmarktsegment mit erhöhtem Risiko arbeitslos zu werden. Das gilt auch für nachziehende Angehörige, wenn deren Einkommen zur Lebensunter-

haltssicherung benötigt wird. Auch sie nehmen niedrig qualifizierte Tätigkeiten an, Spracherwerb und /oder Qualifizierung werden zwangsläufig vernachlässigt.

Lösung:

- Das AufenthG wird dahingehend geändert, dass Familienzusammenführung und Aufenthaltsverlängerung auch dann möglich ist, wenn öffentliche Mittel in Anspruch genommen werden, sofern die Inanspruchnahme der öffentlichen Mittel durch Aus- oder Weiterbildung bedingt ist.

Weiterer Handlungsbedarf:

- Fristen beim Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende und Geduldete sind in Anbetracht der geringen Zuzugszahlen abzuschaftern oder wenigstens zu verkürzen (vgl. § 10 BeschVerfV, § 61 Abs. 2 AsylVfG).
- Keine Beschränkung beim Zugang zu bestimmten Berufen auf Grund des ausländerrechtlichen Status (z.B. Bundesärzteordnung, Bundesapothekerordnung).
- Keine Bindung der Aufenthaltserlaubnis an die Beschäftigung in einer bestimmten Branche oder einem bestimmten Unternehmen.
- Geduldeten wird teilweise eine Arbeitserlaubnis nicht erteilt oder wieder entzogen, um sie so zur „freiwilligen“ Ausreise zu bewegen. Es wird missachtet, dass nur aktuelle selbstverschuldete Ausreisehindernisse überhaupt beachtlich sind. § 11 BeschVerfG muss entsprechend klargestellt werden.

Statement

Annelie Buntenbach, Deutscher Gewerkschaftsbund

Wolfgang Rhode, IG Metall

Michael Vassiliadis, IG Bergbau Chemie Energie

Marianne Demmer, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Integration braucht einen sicheren Aufenthaltsstatus

I. Ausgangssituation

Eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung ist eine sichere Aufenthaltsperspektive und ein dauerhafter Aufenthaltsstatus, der einen gleichrangigen Zugang zum Beschäftigungssystem ermöglicht.

Ein Großteil der ausländischen Staatsangehörigen besitzt eine Daueraufenthaltserlaubnis. Das gilt insbesondere für Bürger der EU-15 Staaten, die aufgrund europarechtlicher Vorschriften Freizügigkeit genießen. Das gilt auch für langjährig in Deutschland lebende türkische Staatsangehörige und ihre Familienangehörigen, die aufgrund des Assoziierungsabkommens ein Aufenthaltsrecht besitzen sowie für Drittstaatsangehörige mit einer Niederlassungserlaubnis (Fortgeltung der unbefristeten Aufenthaltserlaubnis und der Aufenthaltsberechtigung).

Von den rund 6,75 Millionen (31.12.2005) ausländischen Staatsangehörigen in Deutschland besitzen rund 2,5 Millionen einen befristeten Aufenthaltsstatus; knapp 500.000 Personen sind ohne Titel auf eine Duldung oder Gestattung angewiesen. Vom jeweiligen Status abhängig ist der rechtliche Zugang zur dualen Berufsausbildung, zu einem Beschäftigungsverhältnis und zu den sozialen Leistungen.

Aus integrationspolitischer Perspektive ist der Status in zweierlei Hinsicht von Bedeutung:

1. Die Möglichkeit der Ausländerbehörden, den Aufenthaltsstatus nicht zu verlängern und zu sichern, beeinflusst die Motivation zur Teilnahme an Integrationsmaßnahmen negativ.
2. Unternehmen und Betriebe, die ausländische Staatsangehörige einstellen wollen, müssen einerseits die ausländer- und arbeitserlaubnisrechtlichen Bestimmungen kennen und andererseits die Verfahren zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis bei der Auswahlentscheidung berücksichtigen. Als Folge der Bestimmungen schrecken viele Betriebe vor dem Verwaltungsaufwand zurück, zumal ein Teil der Arbeitserlaubnisse nur befristet ausgestellt werden und immer wieder erneuert werden muss.

Ausländische Staatsangehörige, die nur geduldet werden, bilden im Hinblick auf ihre Integrationschancen eine besondere Gruppe, denn auch wenn sie schon langjährig in Deutschland leben können sie nur unter bestimmten Umständen eine Aufenthaltsperspektive erhalten. Zwar

verfolgte die rot-grüne Bundesregierung mit dem Zuwanderungsgesetz das Ziel das bisherige System der Kettenduldungen abzuschaffen; weder in rechtlicher Hinsicht noch in der Praxis konnte dieses Ziel eingelöst werden. Im Gegenteil, nach dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes verlor ein Teil der Geduldeten die Möglichkeit ihren Lebensunterhalt durch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu sichern¹. Fraglich ist, ob die sogenannte Bleiberechtsregelung² der Innenministerkonferenz, angesichts der weitgehenden Voraussetzungen (z.B. Sicherung des Lebensunterhalts aus eigener Erwerbstätigkeit) für einen Großteil der Geduldeten eine Aufenthaltsperspektive bietet.

In der integrationspolitischen Debatte, die vornehmlich Menschen mit Aufenthaltsstatus in den Blick nimmt, darf die Gruppe der Statuslosen nicht unberücksichtigt bleiben, und hier insbesondere der Zugang zum Bildungssystem.

Darüber hinaus sind auch die aktuellen Vorschläge der Bundesregierung zur Änderung des Aufenthaltsrechts (EU-Richtlinienumsetzungsgesetz) und deren Folgen im Rahmen der integrationspolitischen Debatte zu betrachten. Die vorgesehenen Verschärfungen stehen teilweise im Widerspruch zu den Grundrechten, z.B. auf ein gemeinsames Familienleben und stellen ein Hemmnis für eine nachhaltige Integration dar.

II. Handlungsfelder

1. Zugang zur beruflichen Bildung im Dualen System

Zur Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung bedürfen ausländische Jugendliche aus Drittstaaten und aus den neuen EU-Staaten einer Aufenthalts- und einer Arbeitserlaubnis, sofern sie nicht im Besitz eines Daueraufenthaltstitels sind. Die Arbeitserlaubnis kann ihnen ohne vorhergehende Vorrangprüfung erteilt werden, wenn sie eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, vor dem 18. Lebensjahr eingereist sind und einen Schulabschluss in Deutschland erworben haben (§ 8 BeschVerfV in Verbindung mit § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AufenthG).

In einer ausländerrechtlich schlechteren Situation befinden sich geduldete Jugendliche, da sie die Voraussetzungen des § 8 BeschVerfV, hinsichtlich des Vorhandenseins einer Aufenthaltserlaubnis nicht erfüllen. Geduldete Jugendliche können nur – gemäß § 10 BeschVerfV eine Arbeitserlaubnis zur Aufnahme einer Berufsausbildung nach erfolgter Vorrangprüfung erhalten. Darüber hinaus darf kein Versagensgrund (§ 11 BeschVerfV) vorliegen.

Auch wenn keine differenzierten Daten für diesen Personenkreis vorliegen, so ist von einer Größenordnung von 15.000 bis 20.000 geduldeten Jugendlichen im Alter von 15 – 25 Jahren auszugehen.

¹ Siehe DGB-Stellungnahme zur Evaluierung des Zuwanderungsgesetzes, enthalten im Bericht des Bundesinnenministeriums aus Juli 2006.

² Beschluss der Innenministerkonferenz vom 17. November 2006. Alle Bundesländer haben inzwischen zur Umsetzung eigene Verordnungen oder Erlasse herausgegeben. Siehe auch Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 28. Dezember 2006.

Erste Erfahrungen, z.B. in Berlin zeigen, dass bislang nur wenige Anträge positiv entschieden wurden (Berliner Zeitung vom 20.02.2007) bzw. die unterschiedliche Rechtsanwendung durch die Ausländerbehörden und die Arbeitsagenturen.

Da die Aufenthaltserlaubnisse in der Regel auf einen Zeitraum beschränkt sind, der nicht der notwendigen Ausbildungszeit entspricht und bei die Duldungen nur für kurze Zeiträume (bis 6 Monate) ausgesprochen werden, ist eine wiederholte Verlängerung des Aufenthaltsstatus erforderlich. Für Betriebe und Unternehmen ist – wegen des entstehenden bürokratischen Aufwandes oder einer möglichen Nichtverlängerung – zunehmend das Vorhandensein einer Daueraufenthaltserlaubnis zwingende Voraussetzung für die Vergabe eines Ausbildungsplatzes. Bei geduldeten Jugendlichen besteht darüber hinaus auch innerhalb der Ausbildungszeit die Notwendigkeit der Verlängerung der Arbeitserlaubnis.

Da die Bleiberechtsregelung der Bundesländer und die zu erwartende Bundesregelung nur einem Teil der Geduldeten eine Aufenthaltserlaubnis ermöglicht und gleichzeitig die ausländerrechtlichen Bestimmungen für befristet Aufhältige bestehen bleiben, besteht Handlungsbedarf. Notwendig sind folgende politische und rechtliche Maßnahmen:

- Da die Betriebe und Unternehmen nicht ausreichend über die ausländerrechtlichen Bestimmungen im Hinblick auf den Zugang zu einer Ausbildung informiert sind, sind Initiativen zur Beratung und Information erforderlich¹.
- Unabhängig von der Voraussetzung des Vorliegens einer Aufenthaltserlaubnis muss allen Jugendlichen, die vor dem 18. Lebensjahr eingereist sind und in Deutschland einen Schulabschluss erworben haben, ein unbeschränkter Zugang zur betrieblichen Ausbildung eingeräumt werden². Dazu ist eine Veränderung des § 8 BeschVerfV erforderlich und möglicherweise die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 17 AufenthG.
- Sofern diese generelle Änderung nicht möglich ist, ist die Erteilung der Arbeitserlaubnis zur Berufsausbildung für die gesamte Ausbildungszeit (Regelausbildungszeit) auszusprechen. Zur Umsetzung ist eine Ergänzung der Dienstanweisung der Bundesagentur angebracht.

2. Befristete Aufenthaltserlaubnis / Beschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt

Unabhängig vom Anspruch auf Steuerung der Zuwanderung und der damit verbundenen Notwendigkeit zur Erteilung befristeter Aufenthalts- und beschränkter Arbeitserlaubnisse führen die Regelungen des Aufenthaltsgesetzes und der Beschäftigungsverfahrensverordnung sowie deren Umsetzung für viele in Deutschland lebende Drittstaatsangehörige zu ausländerrechtliche Beschränkungen für den Zugang zum Beschäftigungssystem.

Nach § 39 AufenthG bedarf die Aufnahme einer Beschäftigung, sofern der jeweilige Aufenthaltstitel keinen unbeschränkten oder beschränkten Zugang beinhaltet oder in Rechtsverordnungen nichts anderes geregelt ist, der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Dies gilt für Drittstaatsangehörige, die aus humanitären Gründen aufgenommen werden (Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Abs. 6 Satz 2 oder § 25 Abs. 3 bis 5 AufenthG), aber auch für Familienangehörige

¹ Weder das vom BMWA herausgegebene Bundesarbeitsblatt 6-2005, noch das von der Bundesagentur im Januar 2007 veröffentlichte Merkblatt „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland“ bieten ausreichend Tipps und Anregungen.

² Siehe auch Empfehlung der Unabhängigen Kommission Zuwanderung, Bericht Seite 225: Die Kommission empfiehlt, jugendlichen Flüchtlingen zum Zweck der Aufnahme einer Ausbildung im dualen Ausbildungssystem eine Arbeitserlaubnis zu erteilen.

von Drittstaatsangehörigen, die selbst nicht über einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang verfügen.

Die Prüfung nach § 39 Abs. 2 AufenthG beinhaltet zunächst die so genannte Vorrangprüfung, nach der ermittelt werden muss, ob ein Bevorzugter (Deutscher, EU-Bürger, gleichgestellte Drittstaatsangehörige) vorhanden ist. Nach der Beschäftigungsverfahrensverordnung kann unter bestimmten Umständen (Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, dreijähriger Vorbeschäftigungszeit oder vierjährigem Aufenthalt) auf die Vorrangprüfung verzichtet werden.

Die Zustimmung zur Aufnahme einer Beschäftigung ist darüber hinaus – entsprechend Abs. 2 Satz 1 letzter Halbsatz – daran gebunden, dass der Ausländer nicht zu ungünstigeren Bedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird. Dieser Ansatz ist zum Schutz vor Ausbeutung und Lohndumping richtig. Wegen des one-stop-government und der in einem Teil der Betriebe vorhandenen Informationslücken über die Verfahren und die für eine Zustimmung erforderlichen Unterlagen und Daten ergeben sich Verzögerungen im Entscheidungsablauf. Die Zustimmung ist zudem nach § 13 BeschVerfV grundsätzlich an Beschränkungen, z.B. auf einen bestimmten Arbeitgeber und eine bestimmte Tätigkeit verbunden. Eine innerbetriebliche Versetzung bedarf eines neuen Zustimmungsverfahrens. Der DGB sieht zwar im Bezug auf die Zustimmung für neu einreisende Drittstaatsangehörige eine Notwendigkeit zur Beschränkung auf einen Arbeitgeber und einen Tätigkeitsbereich¹; gleichzeitig sieht er aber einen unverhältnismäßigen Aufwand und eine Einschränkung der Berufsfreiheit, sofern die Beschränkungen auch bei mehrmaliger Verlängerung der Arbeitserlaubnis beibehalten wird.

Unabhängig von der grundsätzlichen Kritik mit dem Inkrafttreten des so genannten one-stop-government, die eine direkte Kommunikation zwischen den Betrieben und Unternehmen mit den aufenthalts- und arbeitserlaubniserteilenden Behörden einschränkt bis verhindert und dem daraus resultierenden generellen Änderungsbedarfen, sind für eine verbesserte und schnelleren Arbeitsmarktintegration Änderungen und Klarstellungen, insbesondere der Beschäftigungsverfahrensverordnung erforderlich:

- Bei der Verlängerung einer Arbeitserlaubnis über 12 Monate hinaus sollte auf Beschränkungen der Zustimmung, wie auf eine bestimmte Tätigkeit etc., verzichtet werden. Der § 13 BeschVerfV entsprechend zu ändern.
- Da sich die Dauer der Zustimmung in der Regel an die Dauer der Aufenthaltserlaubnis und nicht an den Arbeitsvertrag orientiert, sind wiederholte Zustimmungsverfahren (teilweise, sofern es sich um kurze Aufenthaltserlaubnisse unter einem Jahr handelt einschließlich der Vorrangprüfung) mit großem Aufwand erforderlich. In § 6 BeschVerfV (Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses) sollte daher eine Klarstellung erfolgen, mit dem Ziel, die Zustimmung an die Dauer des Arbeitsvertrages zu binden.
- Die Verlängerung der Zustimmung bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber (§ 6 BeschVerfV) und auch die Zustimmung bei längeren Vorbeschäftigungszei-

¹ Siehe Stellungnahme des DGB zu den ersten Entwürfen für die Beschäftigungsverordnung und die Beschäftigungsverfahrensverordnung vom 6. September 2004. Darin hatte der DGB eingefordert, dass die Beschränkungen der Zustimmung ausschließlich auf die erstmalige Erteilung einer Arbeitserlaubnis beziehen dürfe.

ten ohne Vorrangprüfung (§ 9 BeschVerfV) erfordern eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen. Auch wenn der Schutz der Beschäftigten vor Ausbeutung sinnvoll und richtig ist, so zieht diese Regelung einen bürokratischen Aufwand nach sich, der integrationspolitisch in die falsche Richtung und in der Regel zu Lasten der ausländischen Beschäftigten geht. Sofern ein Arbeitgeber einen ausländischen Beschäftigten nicht zu gleichen Arbeitsbedingungen beschäftigt wie vergleichbare deutsche Beschäftigte, so kann einerseits dies als Verstoß gegen §§ 10, 11 SchwarzArbG geahndet werden und andererseits kann der Betroffene arbeitsrechtlich dagegen vorgehen. Von daher ist die Prüfung der Arbeitsbedingungen bei der Verlängerung der Zustimmung und bei der Zustimmung nach längeren Voraufenthaltszeiten entbehrlich. Zur Umsetzung sollten §§ 6 und 9 BeschVerfV entsprechend ergänzt werden.

3. Arbeitsmarktintegration von geduldeten Drittstaatsangehörigen

Geduldeten Drittstaatsangehörigen kann nach einem Jahr Wartezeit die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt werden. Dies gilt auch für Asylbewerberinnen und Asylbewerber, deren Verfahren noch nicht abgeschlossen ist.

Unter Berücksichtigung grundsätzlicher Erwägungen zur Steuerung der Einwanderung ist die einjährige Wartezeit beim Arbeitsmarktzugang von Drittstaatsangehörigen ohne Aufenthaltserlaubnis zu akzeptieren.

Die Zulassung zum Arbeitsmarkt setzt zunächst nach § 11 BeschVerfV voraus, dass keine Versagensgründe¹ vorliegen. Die damit verbundene Prüfung erfolgt durch die Ausländerbehörden. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit kann, gemäß § 10 BeschVerfV nach einer Vorrangprüfung erfolgen.

Die ersten Erfahrungen mit der Umsetzung des Zuwanderungsgesetzes zeigten bereits, dass die Ausländerbehörden die Möglichkeiten des § 11 weit ausgelegt haben und Geduldeten nach Inkrafttreten des Gesetzes wegen des Versagens der Arbeitserlaubnis gekündigt werden mussten. Auch das Bundesinnenministerium sieht in seinem Evaluationsbericht einen Bedarf, im Hinblick auf die Ermessensvorschriften, detaillierte Regelungen in einer Verwaltungsvorschrift zu treffen².

Auch in Bezug auf die nach § 10 BeschVerfV vorgesehenen Vorrangprüfung ergeben sich in der Praxis unterschiedliche Verfahrensweisen der Arbeitsagenturen. In einigen Bundesländern sahen die Arbeitsagenturen auch ein Erfordernis der Vorrangprüfung bei der Zulassung zu Minijobs. In anderen Bundesländern wurde die Regelung des § 39 Abs. 2 Satz 2 (Zustimmung kann versagt werden, wenn Bevorrechtigte nur mit Förderung durch die Bundesagentur zur Verfügung stehen) besonders eng ausgelegt und langwierige Verfahren eingeleitet, so dass angebotene Arbeitsplätze bereits nicht mehr zur Verfügung standen.

Die von den Innenministern der Bundesländer vereinbarte „Bleiberechtsregelung“ bietet für einen Teil der bislang Geduldeten die Chance auf eine auf zwei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis. Voraussetzung sind unter anderem:

¹ Versagensgründe können sein, selbst zu vertretende Abschiebehindernisse oder die unzureichende Mitwirkung an aufenthaltsbeendenden Maßnahmen.

² Siehe Evaluationsbericht des Bundesministeriums des Innern, Seite 4.

- Aufenthaltsdauer von mindestens sechs Jahren, sofern mindestens ein minderjähriges Kind den Kindergarten oder die Schule besucht; bei Alleinstehenden wird eine Aufenthaltsdauer von acht Jahren angesetzt.
- Lebensunterhaltssicherung der Familie durch eine legale Beschäftigung ohne Inanspruchnahme von Sozialleistungen.
- Dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis; sofern die anderen Voraussetzungen erfüllt werden, aber kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, sollen die Geduldeten bis zum 20. September 2007 die Möglichkeit zur Beschäftigungsaufnahme erhalten.

Die Zustimmung zur Arbeitsaufnahme durch die Bundesagentur¹ erfolgt in der Regel (sofern in den Verordnungen der Bundesländer nicht anderes geregelt ist) nach den Bestimmungen des § 9 BeschVerfV ohne Vorrangprüfung. Grundsätzlich werden – wie bei anderen Zustimmungen auch – die Arbeitsbedingungen geprüft. Für die Aufnahme einer Ausbildung gelten die Regelungen des § 8 BeschVerfV. Darüber hinaus werden Geduldete, die vom Bleiberechtsbeschluss begünstigt sind, als Nichtleistungsbezieher in die Arbeitsvermittlung einbezogen.

Da die IMK-Regelung in den Bundesländern auf Basis eigener Verordnungen umgesetzt wird, bestehen unterschiedliche Verfahren zur Zustimmung zur Beschäftigungsaufnahme, insbesondere beim Umgang mit der Prüfung der Arbeitsbedingungen. Während Berlin² auf die Einschaltung der Bundesagentur verzichtet, wird aus anderen Bundesländern³ berichtet, dass der in der in der Weisung der BA vorhandene Ermessensspielraum restriktiv ausgeschöpft wird.

Wegen der unterschiedlichen Umsetzung der IMK-Bleiberechtsregelung und der Tatsache, dass nur ein Teil der bislang Geduldeten in der Lage sein wird, bis zum Stichtag am 20.09.07 den Lebensunterhalt durch eine dauerhafte Beschäftigung gesichert haben wird, ergibt sich die Notwendigkeit einer Vereinheitlichung der Länderregelungen für den Arbeitsmarktzugang und für eine Bundesregelung.

Im Hinblick auf eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration – auch der künftig Geduldeten – sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Klarstellung des Regelungsinhalts des § 11 BeschVerfV, mit dem Ziel den Ermessensspielraum der Ausländerbehörden zu beschränken⁴,
- Bundeseinheitliche Bleiberechtsregelung auf der Basis der im Oktober 2006 vorgelegten Vorschläge der Bundesregierung, nach denen langfristig Geduldeten eine befristete Aufenthaltserlaubnis, verbunden mit einem gleichrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt.

¹ Siehe Weisung der Bundesagentur für Arbeit vom 28.12.2006

² Siehe Integrationsbeauftragter Berlin, Hinweisblatt für Arbeitgeber, Februar 2007

³ Aus Hamburg wird berichtet (TAZ vom 12.02.07), dass von der Arbeitsagentur ein fiktiver Mindestlohn entwickelt und für die Vergleichbarkeit herangezogen wird. Aus Thüringen gibt es ähnliche Berichte.

⁴ Siehe auch Evaluationsbericht des Bundesministeriums des Innern, Seite 39

- Klarstellung der Regelungen der Prüfung der Arbeitsbedingungen, mit dem Ziel eine Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen nur mit den im Betrieb Beschäftigten einzufordern.
- Verlängerung der Fristen für die Duldung zur Suche nach einem Arbeitsplatz.

4. Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für ausländische Staatsangehörige mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang

Von großer Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration ausländischer Staatsangehöriger ist der Zugang zu Leistungen und Fördermaßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. Da ein Großteil dieser Gruppe nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, ist eine Einbeziehung in die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wichtig.

Ausländische Staatsangehörige, die keine Arbeitserlaubnis besitzen, haben nach SGB II einen Anspruch auf Leistungen, sofern sie ihren gewöhnlichen Wohnsitz in Deutschland haben (§ 7 SGB II) und ihnen die Aufnahme einer Beschäftigung „erlaubt werden könnte“ (§ 8 SGB II). Die Bundesagentur für Arbeit hat mit ihren Dienstanweisungen¹ zu §§ 7 und 8 eine Definition der Voraussetzungen vorgelegt. Allerdings beurteilen verschiedene Gerichte die Voraussetzungen unterschiedlich. Während das LSG Rheinland-Pfalz und das LSG Berlin-Brandenburg² der Überzeugung sind, dass eine fiktive Arbeitsmarktbeurteilung für die Feststellung des Anspruches erforderlich sind, argumentiert das SG Dessau³ ähnlich wie auch die Dienstanweisung der BA zu § 8; danach reiche eine rechtlich-theoretische Möglichkeit zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis aus.

- Notwendig ist eine Klarstellung in § 8 SGB II dahingehend, dass die rechtlich-theoretische Möglichkeit als Voraussetzung für den Anspruch auf SGB II-Leistungen ausreichend ist.
- Darüber hinaus ist der Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Sprachförderung, Qualifizierung etc) für Nichtleistungsbezieher unabhängig von ausländerrechtlichen Status einzuräumen.

5. Weiterer Handlungsbedarf

Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt gehört auch die Frage der Anerkennung von im Ausland erworbener Abschlüsse und der Zugangsbeschränkungen zu einzelnen Berufen.

Im Rahmen der Diskussion in der AG 3 zur Entwicklung eines Nationalen Integrationsplans, wurde bereits im Zusammenhang mit der Integration in den Arbeitsmarkt (Sitzung am 2. Februar 2007) Notwendigkeit der Anerkennung von Abschlüssen hingewiesen. Darüber hinaus sollten die berufsständischen Beschränkungen, die sich auf den ausländerrechtlichen Status oder auf die Staatsangehörigkeit beziehen aufgehoben werden.

¹ Dienstanweisung der BA zu § 7 aus Januar 2007 und zu § 8 vom 16.08.2006

² LSG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 17.10.2006, Az.: L 3 ER 175/06 AS; LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 13.12.2005, Az.: L 25 B 1281/05 AS ER.

³ SG Dessau, Beschluss v. 21.7.2005, Az.: S 9 AS 386/05 ER

5.1. Bildungssituation von Flüchtlingen und Statuslosen

Von den ausländischen Bevölkerungsgruppen sehen sich insbesondere Flüchtlinge und Asylsuchende ohne geklärten Aufenthaltsstatus erheblichen Problemen im Bildungsbereich ausgesetzt. Laut der Erklärung der Bundesregierung anlässlich der Ratifikation des Übereinkommens über die Rechte des Kindes¹ hat die Einstufung als Asylbewerber Vorrang vor der grundsätzlichen Betrachtung des Kindes als Träger von Rechten. Viele Kinder und Jugendliche bleiben aus Angst vor Entdeckung und möglicher Abschiebung der Schule fern.

Kinder mit einem Flüchtlingshintergrund werden immer noch nicht in allen Bundesländern von der Schulpflicht erfasst. Obwohl einige Bundesländer mittlerweile rechtliche Klärungen herbeigeführt haben, schließen drei Bundesländer (Baden-Württemberg, Hessen und Saarland) Kinder mit einem unsicheren rechtlichen Status immer noch von der Schulpflicht aus. Diese Länder haben ein System für Flüchtlingskinder entwickelt, das "Schulrecht" genannt wird. Das heißt, wenn diese Kinder in einer Schule erscheinen, sollen sie nicht wieder nach Hause geschickt werden, wenn die vorhandenen Kapazitäten und räumlichen Strukturen es erlauben. Die Schulbehörden erhalten jedoch keine Informationen der Meldeämter, dass sich ein Flüchtlingskind auf ihrem Gebiet aufhält. Entsprechend unklar ist auch die Finanzierung des Förder- und Zusatzunterrichts. Oft liegen die Flüchtlingsunterkünfte auch weit von der nächsten Schule entfernt, wodurch der Schulbesuch erschwert wird. Darüber hinaus wurde darauf verwiesen, dass Flüchtlinge keine Möglichkeit der beruflichen Bildung (vocational training) haben.

In Deutschland besteht die Schulpflicht bis zum Alter von 18 Jahren, allerdings nicht für Flüchtlinge, bei denen die Volljährigkeit im Alter von 16 und nicht von 18 Jahren erreicht wird. Für junge Flüchtlinge bedeutet dies, dass sie noch vor Erreichen eines Schulabschlusses abgeschoben werden können. Eine Berufsausbildung im dualen System zu absolvieren ist nahezu unmöglich, weil Arbeitgeber in der Regel den Abschluss eines Ausbildungsvertrages vom Vorliegen einer unbegrenzten Arbeitserlaubnis hängig machen (die aber ohne Daueraufenthaltserlaubnis nicht zu bekommen ist). Die beschriebene Situation offenbart, dass die deutschen Einwanderungsgesetze dem Recht auf Bildung übergeordnet werden. Dies widerspricht der UN-Kinderrechtskonvention. In ihr wird der Kind-Status für Deutschland auf 18 Jahre festgelegt.

Forderungen²:

- Jedem Kind und jedem jungen Menschen, die der deutschen Rechtssprechung unterliegen, muss das Recht auf Bildung (Besuch staatlicher Bildungseinrichtungen, Schul- und Ausbildungsabschluss) in vollem Umfang und unabhängig vom rechtlichen Status garantiert werden.

¹ Die Erklärung stellt fest: Die Konvention darf nicht in der Weise interpretiert werden, dass sie die unrechtmäßige Einreise von Fremden auf das Staatsgebiet der Bundesrepublik Deutschland oder ihren unrechtmäßigen Aufenthalt erlaubt. Darüber hinaus darf keine Bestimmung so interpretiert werden, dass sie bedeutet, dass sie das Recht der Bundesrepublik Deutschland einschränkt, Gesetze und Regelungen im Hinblick auf die Einreise von Fremden und im Hinblick auf ihre Aufenthaltsbedingungen zu erlassen, einschränkt oder eine Unterscheidung zwischen der eigenen Staatsangehörigen und Ausländern zu machen.

² Siehe auch: Ralf Foder, Dr. Erich Peter: Aufenthaltsrechtliche Illegalität und soziale Mindeststandards – Das Recht des statuslosen Kindes auf Bildung. Rechtsgutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Februar 2005

- Bund und Länder sollen ihren Vorbehalt in Bezug auf die UN-Kinderrechtskonvention aufgeben. KMK und Bundesbildungsministerium sollen dieses Vorhaben mit Nachdruck unterstützen.
- Die Rechte des Kindes im Sinne der UN-Kinderrechtskonvention sollen ins Grundgesetz und in die Länderverfassungen aufgenommen werden.
- Die Beschäftigten an Bildungsrichtungen dürfen nicht verpflichtet werden, Informationen zum Aufenthaltsstatus abzufragen und diese an die Ausländerbehörden weiter zu leiten.

GEW: "Das Recht des statuslosen Kindes auf Bildung":

http://www.gew.de/Das_Recht_des_statuslosen_Kindes_auf_Bildung.html

Statement

Prof. Dr. Ingrid Gogolin, Universität Hamburg

Stellungnahme zum Problem von jugendlichen Flüchtlingen

Problemaufriß

Im Jahr 2005 sind rund 28.900 Flüchtlinge nach Deutschland gekommen. Fast die Hälfte (45,9%) ist jünger als 16 Jahre, jeder Fünfte (22%) gehört der Altersgruppe der 16-25jährigen an. Demnach sind fast zwei Drittel der neu eingereisten Flüchtlinge gemäß der Definition des Achten Sozialgesetzbuches Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene. Es stellt sich also die Frage, welche Bildungsrechte diesen jungen Menschen zugestanden werden.

Eine prekäre Bildungs- und Ausbildungssituation trifft insgesamt rund 93.000 geduldete Menschen unter 21 Jahre in Deutschland. Ca. 42.000 jugendliche Geduldete und Asylsuchende unter 21 Jahren leben seit sechs Jahren hier; über 20.000 seit mehr als zehn Jahren.

Die meisten Flüchtlinge, die nach Deutschland kommen, erhalten kein Asyl. Nur knapp 5% wurden 2005 rechtskräftig als asylberechtigt anerkannt. Ohne Anerkennung sind Flüchtlinge ausreisepflichtig; sie werden vorläufig „geduldet“. Die Bleiberechtsregelung vom 17.11.06 bietet für einen kleinen Teil der hier jahrelang lebenden Flüchtlinge eine Perspektive. Allerdings enthält der erzielte Kompromiss eine Reihe von Einschränkungen und Ausschlussgründe. Beispiele:

- Der Beschluss verlangt, dass bis zum 30.9.2007 ausreichende Deutschkenntnisse nachgewiesen werden. Geduldete hatten bislang aber keinen Zugang zu Sprachkursangeboten, und dies ist auch für die Zukunft nicht geregelt.
- Liegt ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis am Stichtag (17.11.06) nicht vor, bleibt es bei der Duldung mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang. Angesichts der Lage auf dem Arbeitsmarkt in vielen Regionen wird diese Voraussetzung für viele Geduldete unerfüllbar sein.
- Die Duldung verhindert eine erfolgreiche Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche, weil Geduldete der Residenzpflicht unterliegen und Berufe, die Mobilität erfordern, nicht in Frage kommen.
- Eine Duldung mit dem Vermerk „Arbeit nicht gestattet“ wird Jugendlichen kaum Chancen auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz geben.

Auch in Zukunft wird sich eine hohe Zahl von Flüchtlingen geduldet in Deutschland aufhalten, die nicht unter die Bleiberechtsregelung fallen, aber aus unterschiedlichen Gründen nicht abgeschoben werden dürfen. In kaum einem Mitgliedstaat der Europäischen Union ist die auf Flüchtlinge bezogene Sozial- und Beschäftigungspolitik so restriktiv wie in Deutschland. Jugendlichen können nur eingeschränkt allgemein- oder berufsbildende

Angebote wahrnehmen, im Leistungsbezug nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz sind sie nicht gleichgestellt, Erwachsene haben keinen Anspruch auf einen Deutschkurs, eine Arbeitserlaubnis wird den meisten nicht erteilt. In die arbeitsmarktpolitischen Förderprogramme sind sie nicht eingezogen, eine freie Wohnortwahl wird nicht erlaubt.

EU - Programme

Die Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) 2007 bis 2013 soll im Themenfeld „Migration“ mit der Implementierung wichtiger migrations- und flüchtlingspolitischer Richtungsentscheidungen in nationales Recht einhergehen. Für Asylbewerber(innen) ist vor allem die EU-Richtlinie über Mindeststandards der Aufnahme von Asylsuchenden in die Überlegungen auf Bundes- und Landesebene relevant (RICHTLINIE 2003/9/EG DES RATES vom 27. Januar 2003). Nach dieser bedarf es zusätzlicher Anstrengungen, die Beschäftigungsfähigkeit von Asylsuchenden zu verbessern und den Zugang zu Ausbildung und Qualifizierung zu erleichtern.

In den Erwägungsgründen des Vorschlags für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über den ESF wird in Absatz (6) auf Erkenntnisse verwiesen, die im Programm EQUAL insbesondere bei der Kombination von lokalen, regionalen und europäischen Maßnahmen gewonnen wurden. Dabei wird empfohlen, dass sich die Aufmerksamkeit auch auf besondere Zielgruppen beziehen soll - einschließlich Asylbewerber (Anlage zum Interinstitutionellen Dossier 2004/0165 COD).

In Deutschland haben seit dem Jahre 2002 im EQUAL-Themenbereich Asyl insgesamt 16 Entwicklungspartnerschaften erfolgreich gearbeitet. In den Entwicklungspartnerschaften Netzwerke zur beruflichen Qualifizierung von jugendlichen und erwachsenen Flüchtlingen ohne gesicherten Aufenthalt entstanden. Neben der Erprobung innovativer arbeitsmarktpolitischer Modelle wird das Thema „Ausbildung für geduldete Jugendliche“ verfolgt. Im Rahmen von EQUAL wurden zusätzliche Ausbildungsplätze akquiriert; es gelingt, Wirtschaftsbetriebe zur Kooperation zu bewegen und zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Die Wirtschaftsbetriebe erkennen zunehmend, dass es sich lohnt, jugendliche Flüchtlinge auszubilden. Sie nutzen die Vorteile ihrer Mehrsprachigkeit – und oft auch: guten allgemeinen Bildung und Qualifikation aus dem Land der Herkunft – für das Arbeitsleben.

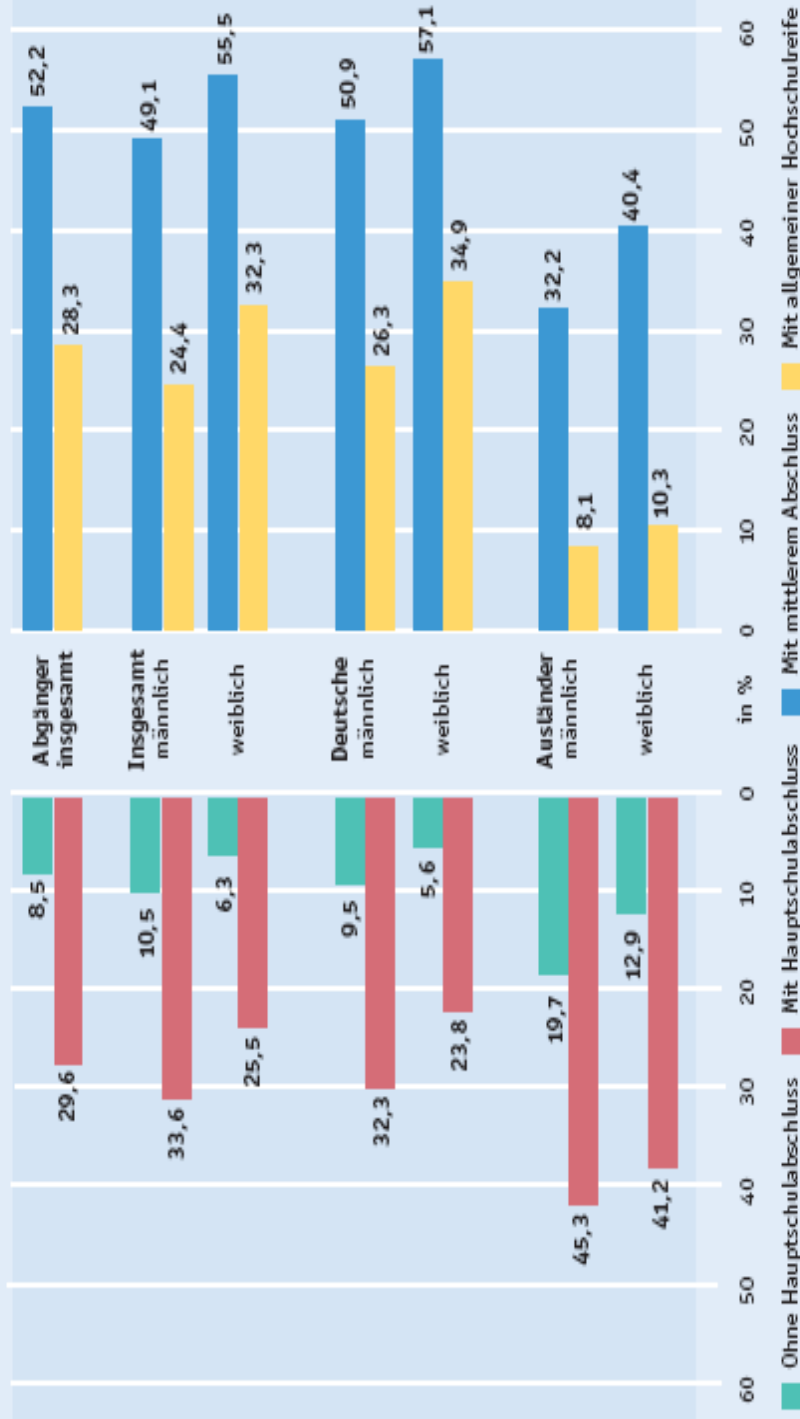
Der volkswirtschaftliche Nutzen der Teilhabe jugendlicher Flüchtlinge am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ließe sich vermutlich exakt berechnen.

Duldungszeit als Bildungszeit für junge Flüchtlinge

Um auch Flüchtlingen im Sinne der Anwendung des humanitären Menschenrechts einen Zugang zu Bildung und Arbeit zu ermöglichen, sollten Empfehlungen und Handlungsvorschläge in den Nationalen Arbeitsplan aufgenommen werden. Zumindest für jene Flüchtlinge, die als Minderjährige eingereist sind (bis zu einem Alter von 25 Jahren), hier reguläre Schulabschlüsse erworben haben oder die als Seiteneinsteiger einen bereits angefangenen Bildungsweg vervollständigen könnten, sollte ein Recht darauf bestehen, allgemeine und berufsqualifizierende Abschlüsse zu erwerben.

Anlage Grafiken

**Abb. D7-1: Deutsche und ausländische Abgänger 2004 nach Abschlussart und Geschlecht
(in % der gleichaltrigen Wohnbevölkerung)***



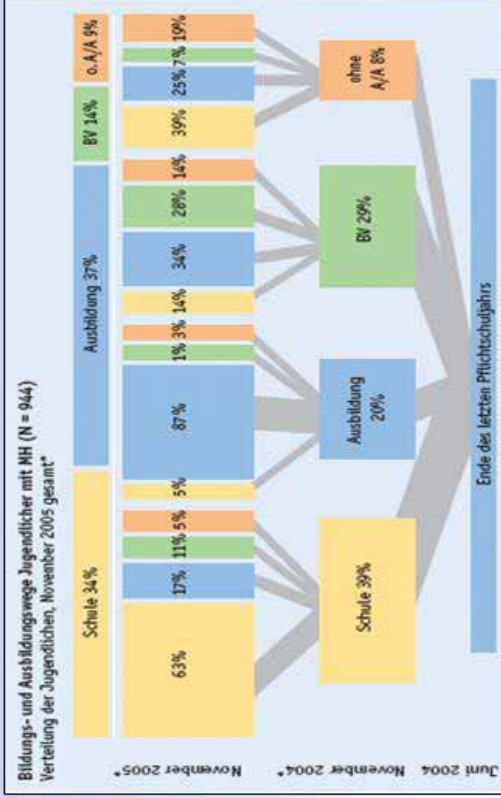
* Ohne Fachhochschulreife; folgende Altersjahrgänge wurden jeweils zugrunde gelegt: 15 bis unter 17 Jahre (ohne und mit Hauptschulabschluss), 16 bis unter 18 Jahre (mittlerer Abschluss), 18 bis unter 21 Jahre (allgemeine Hochschulreife).
Quelle: Statistisches Bundesamt, Schulstatistik 2004/05, Bevölkerungsstatistik



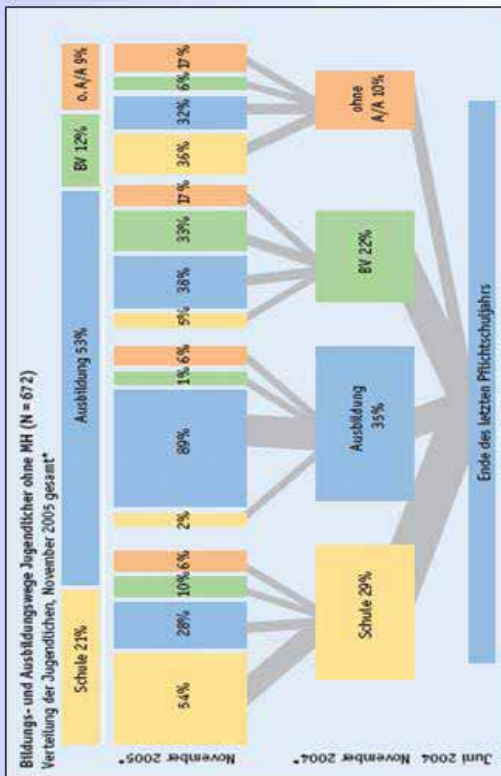
Integration und berufliche Ausbildung

Bildungs- und Ausbildungswege von Hauptschülern mit und ohne Migrationshintergrund (MH) in Deutschland 2005 (November)

mit Migrationshintergrund



ohne Migrationshintergrund

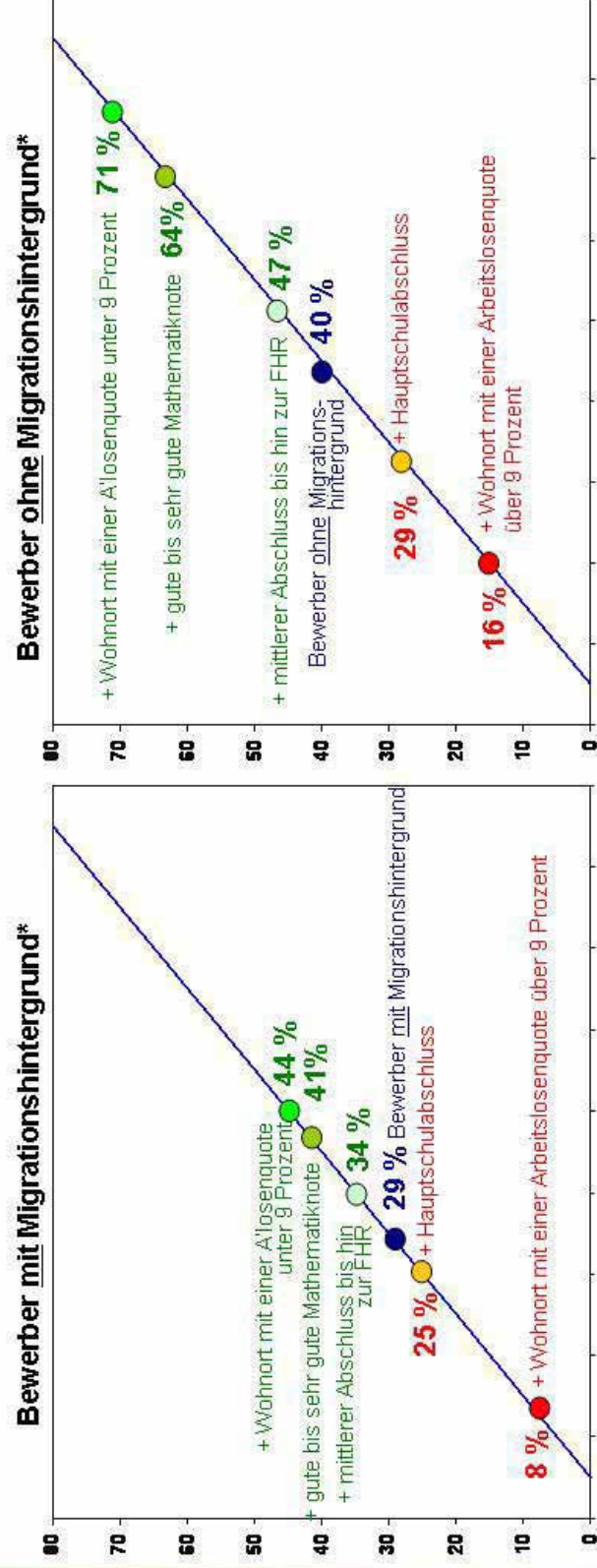


* BV = Berufsvorbereitung, ohne A/A = ohne Arbeit/Ausbildung. Die Quersummen addieren sich nicht zu 100%, auf, da einige mögliche Stationen (Wehr- und Zivildienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, Praktika, Auslandsaufenthalte) aufgrund von geringen Fallzahlen in der Auswertung nicht berücksichtigt wurden.
Quelle: DJJ Übergangspanel

Quelle: Bildungsbericht 2006; DJJ Übergangspanel

Dr. Mona Granato; Bent Paulsen; Dr. Joachim Gerd Ulrich

Erfolgswahrscheinlichkeit von Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund* in %



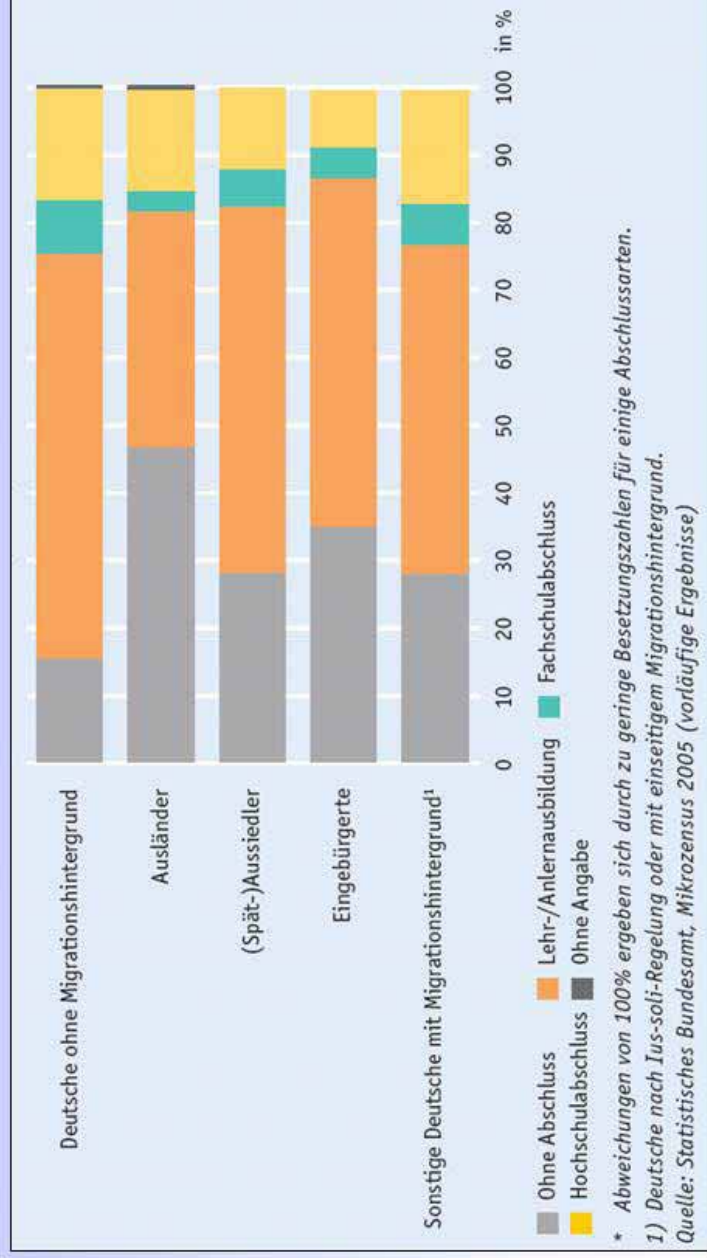
*Für Bewerber, die in den letzten 15 Monaten auf Lehrstellensuche waren;

Quelle: Bewerberbefragung 2004; Granato/ Ulrich 2006



Integration und berufliche Ausbildung

Bevölkerung im Alter von 25 bis unter 35 Jahren 2005 nach Migrationstypen und beruflichen Bildungsabschlüssen (in %)



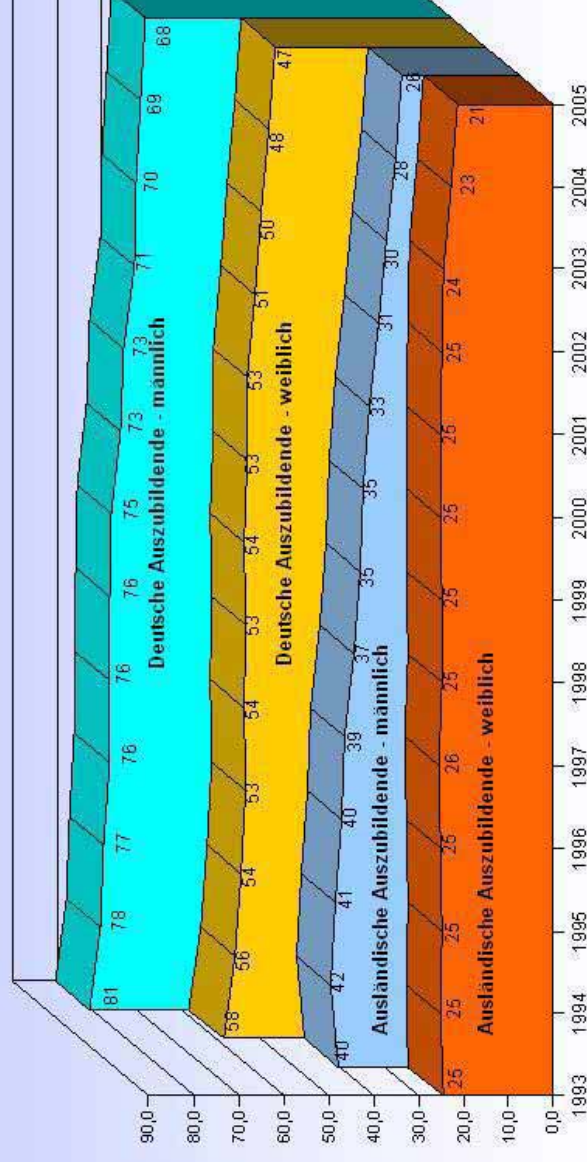
Quelle: Bildungsbericht 2006/Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2005 (vorläufiges Ergebnis)

Dr. Mona Granato, Bent Paulsen, Dr. Joachim Gerd Ulrich



Integration und berufliche Ausbildung

Ausbildungsquote junger Frauen und Männer nach Staatsangehörigkeit in Deutschland 1993 – 2005 – in Prozent -

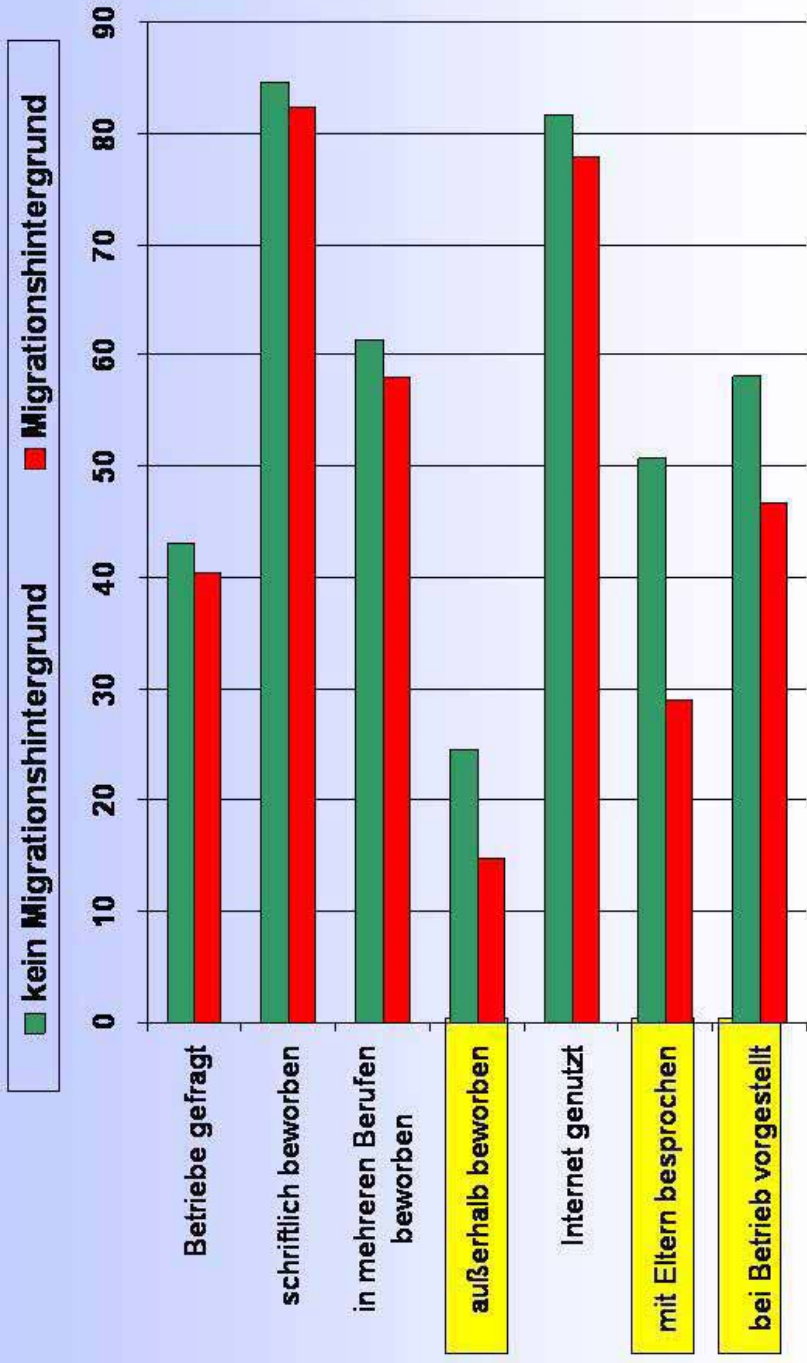


Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen, BiBB

Dr. Mona Granato; Bent Paulsen; Dr. Joachim Gerd Ulrich



Bewerbungsverhalten



Nur Bewerber, die angaben, in den letzten 15 Monaten auf Lehrstellensuche gewesen zu sein

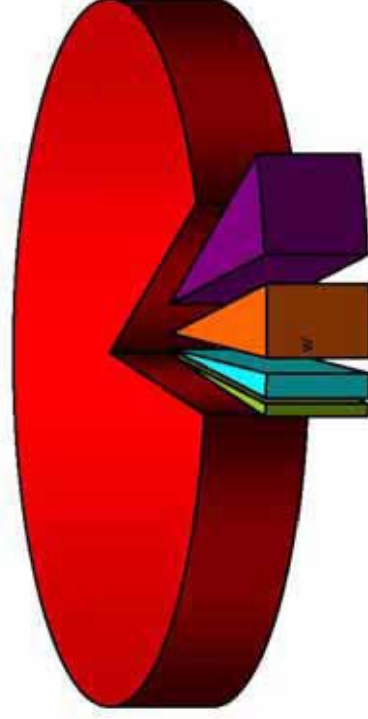
Dr. Mona Granato; Bent Paulsen; Dr. Joachim Gerd Ulrich

Bewerbungsverhalten

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

**Struktur der Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst
nach dem Migrationshintergrund
2005**

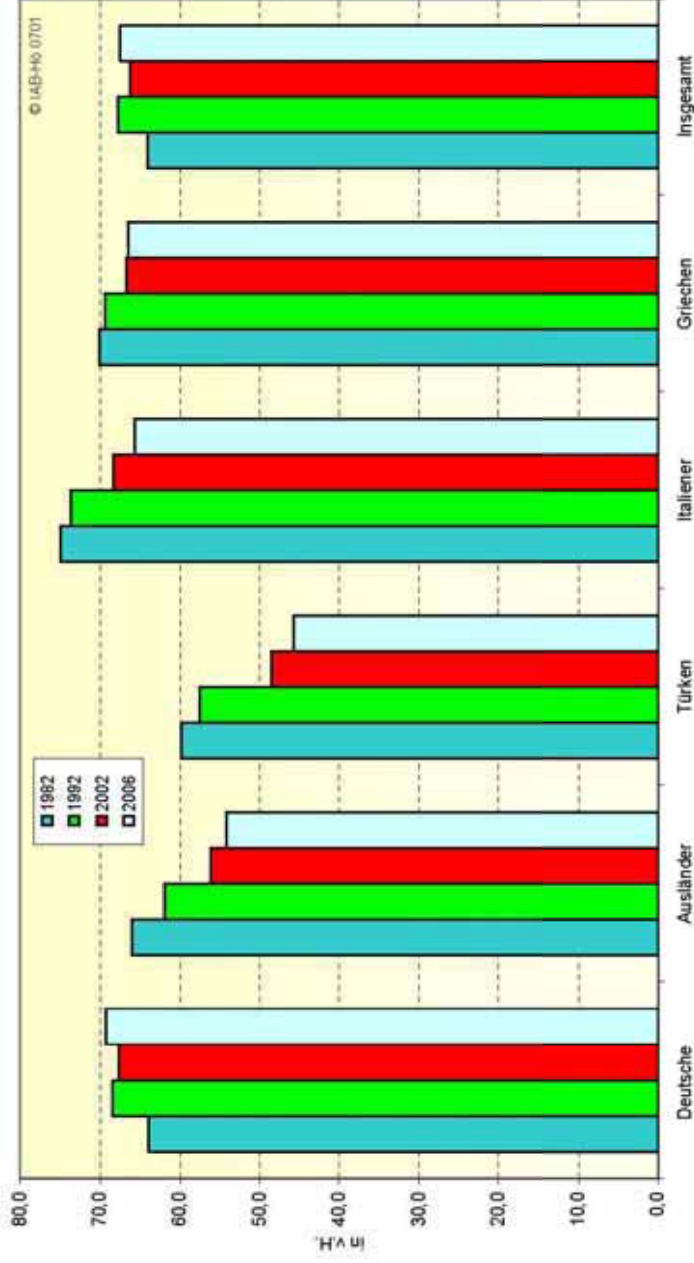


- Deutsche ohne Migrationshintergrund
- Deutsche mit Migrationshintergrund
- Deutsche Migranten
- Ausländische Migranten
- Ausländer mit Migrationshintergrund

© IAB-Ho 0701

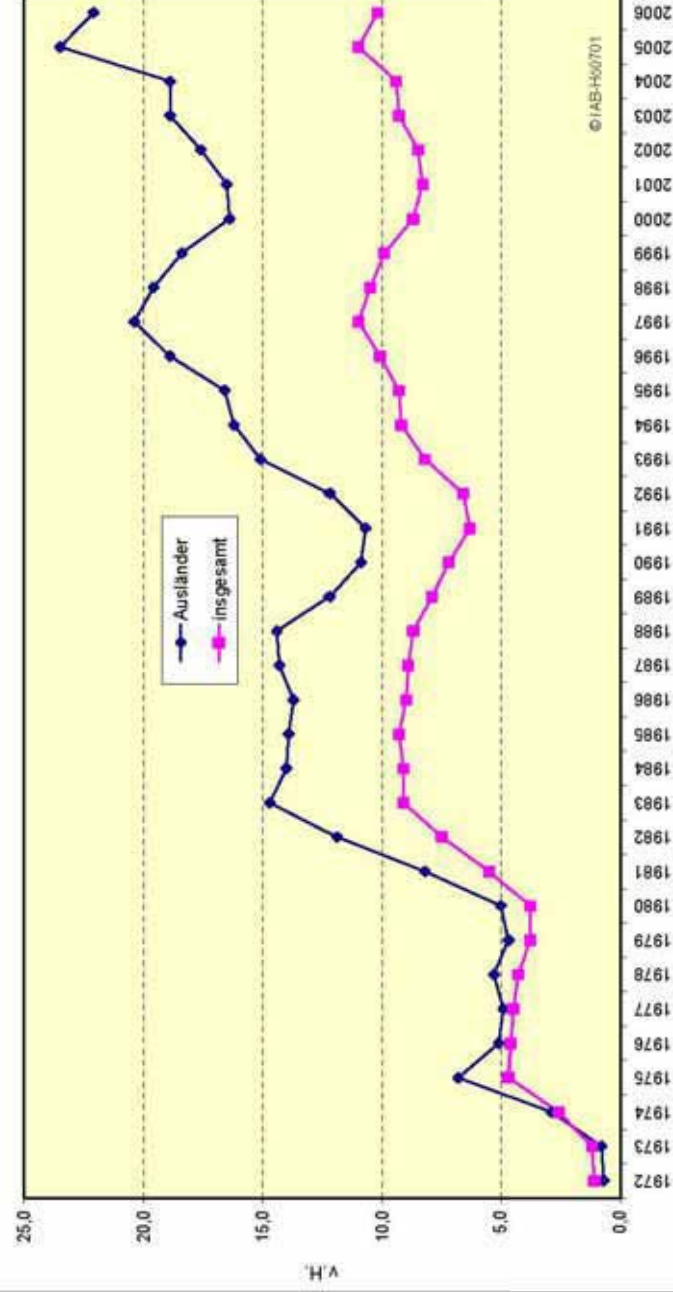
DE Mig. = DE mit Mig.-hintergrund u. eigener Mig.-erfahrung
 Ausl. Mig. = Ausl. mit Mig.-hintergrund u. eigener Mig.-erfahrung
 DE mit Mig.-hintergrund = DE mit Mig.-hintergrund, aber ohne eigene Mig.-erfahrung
 Ausl. mit Mig.-hintergrund = Ausl. mit Mig.-hintergrund, aber ohne eigene Mig.-erfahrung
 Quelle: Mikrozensus 2005 vorläufige Ergebnisse, eigene Berechnung und Darstellung

**Erwerbstätigenquoten für ausgewählte Nationalitäten in D-West
1982 - 1992 - 2002 - 2006**



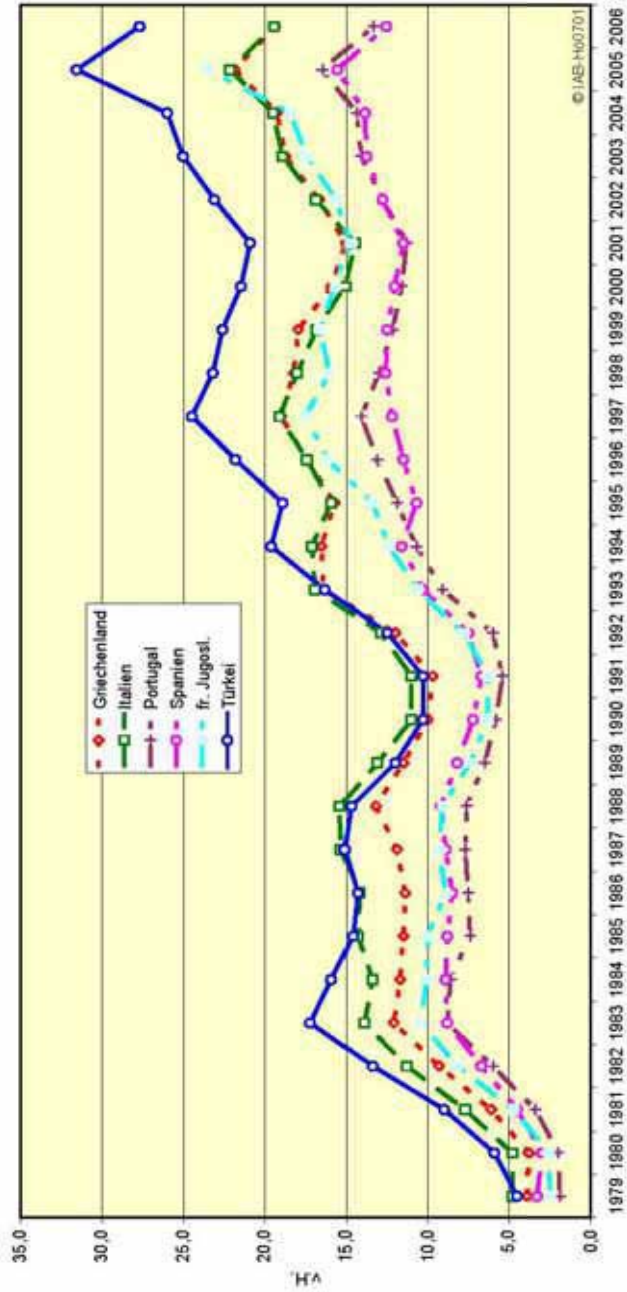
Anmerkung: D-West inklusive Berlin
Quelle: Eurostat, eigene Berechnung und Darstellung

**Arbeitslosenquoten - insgesamt und Ausländer
1972 - 2006
Deutschland-West**



Jahresdurchschnitte
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, ARBA-Jahreszeiten, eigene Darstellung

Arbeitslosenquoten für Ausländer (ausgewählte Nationalitäten) Deutschland-West 1979 - 2006



Jeweils 30.6. d.J. ehem. Jugoslawien zum 30.9. (St. d.); ab 1992 a/löse Jugos D-West aus ST4

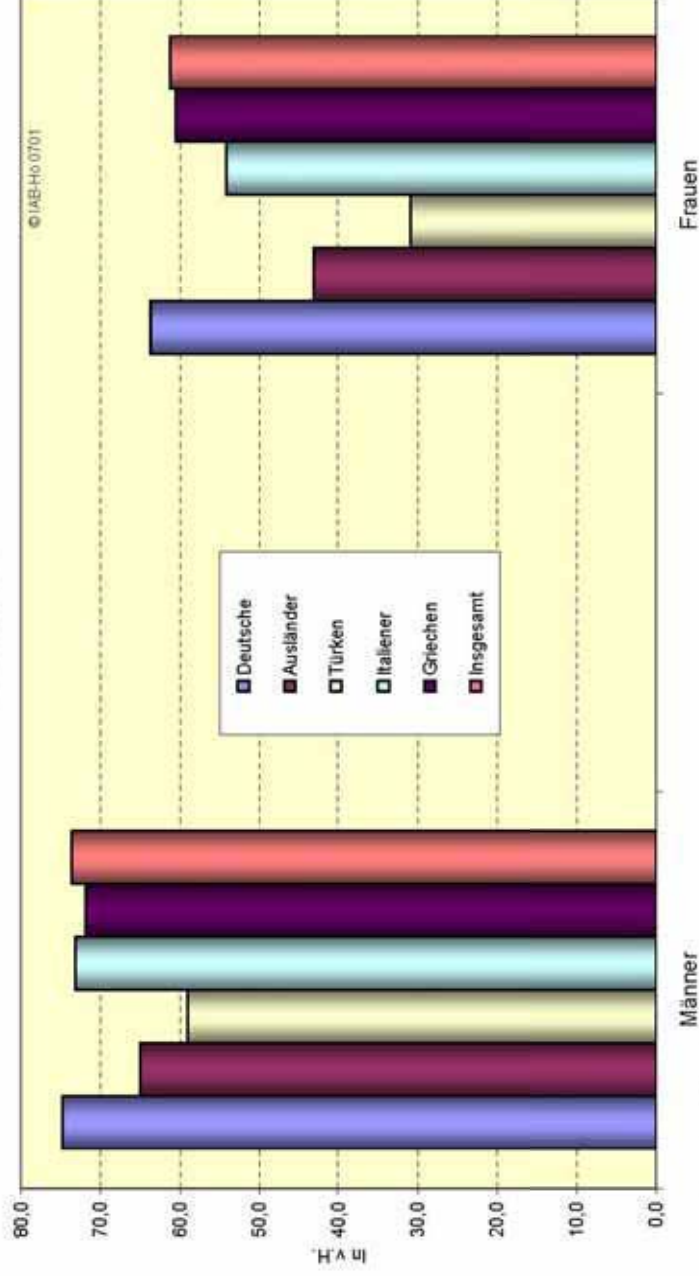
ab 2002 Werte für Aio + soz. Beschäftigte einschließlich Berlin

Werte für fr. Jugoslawien 2001-2004: Aio September bezogen auf soz. Beschäftigte Juni 2001-2004

Werte für 2006: Aio (Juni 2006) + soz. Beschäftigte (März 2006) - beide ohne Berlin

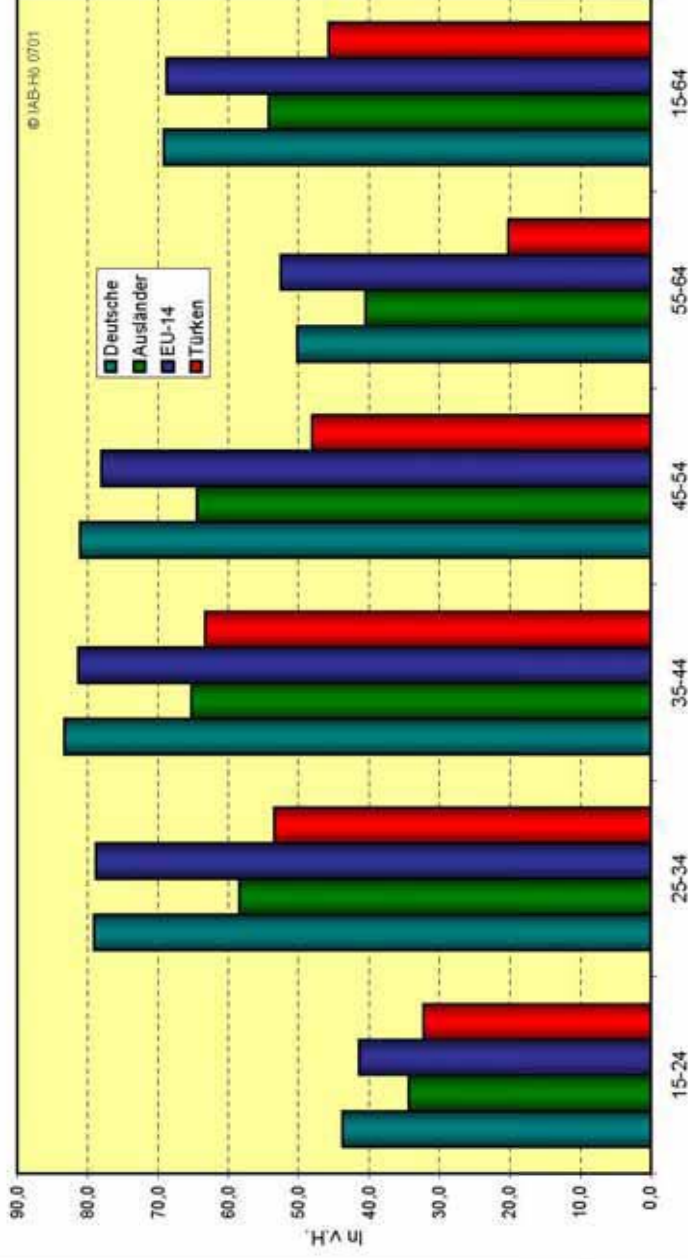
Quelle: ANBA, ab 1992 eig. Berechnung (Aio + soz. vers.-pf. Besch.) bzw. Internet-Tabellen der BA, Beschäftigtenstatistik der BA

Erwerbstätigenquote nach Geschlecht für ausgewählte Nationalitäten in D-West 2006



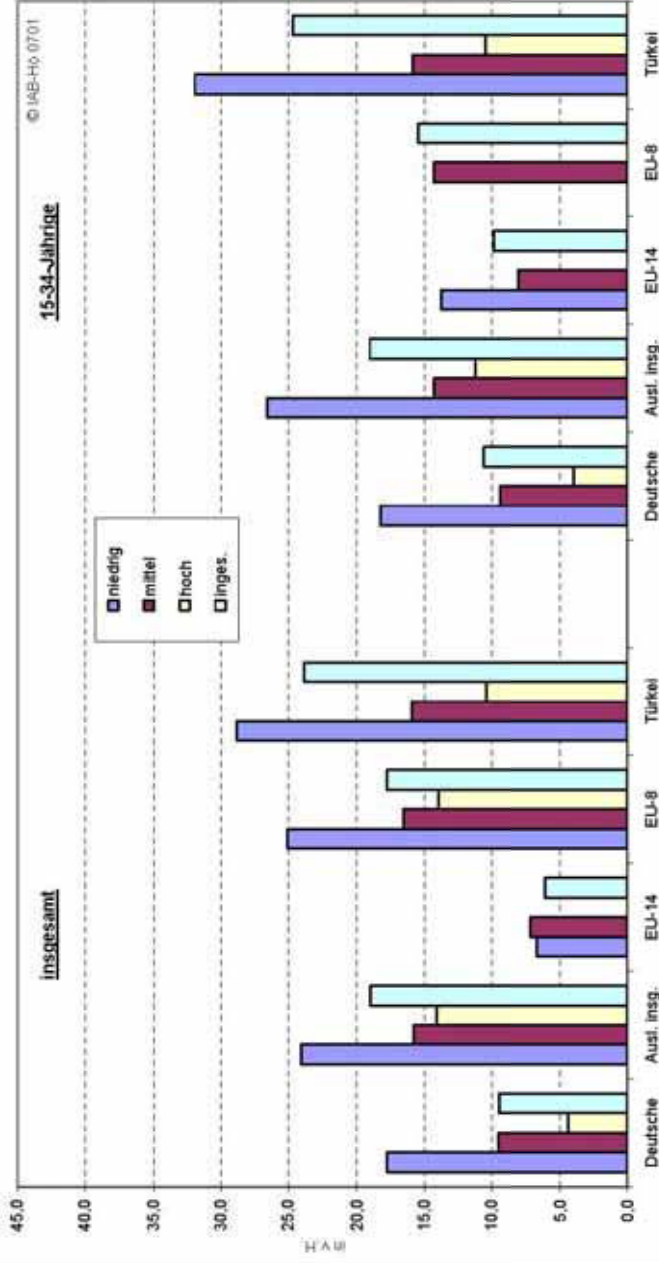
Anmerkung: D-West inklusive Berlin
Quelle: Eurostat, eigene Auswertung, Berechnung und Darstellung

Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen für ausgewählte Nationalitäten D-West 2006



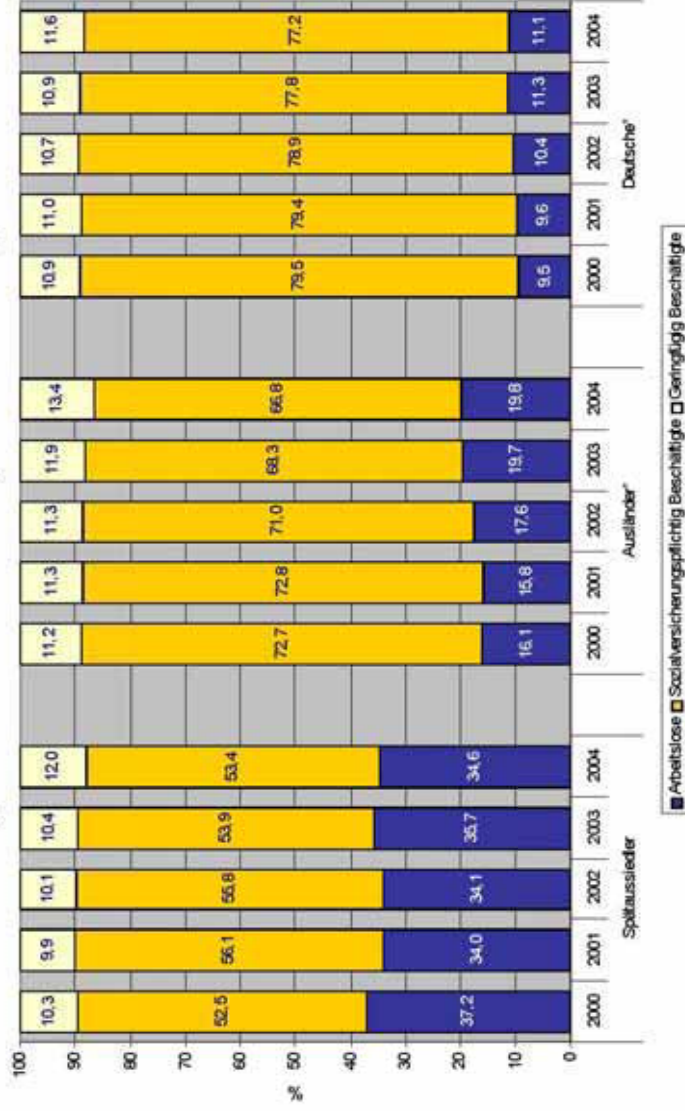
Hinweis: Deutschland-West einschließlich Berlin (gesamt)
Quelle: Eurostat Labour Force Survey, eigene Auswertung, Berechnung und Darstellung

**Deutschland - Erwerbslosenquoten (Insgesamt und 15-34) nach dem Qualifikationsniveau
und nach ausgewählten Nationalitäten**
2006



Erwerbslosenquote: Erwerbslose (der jeweiligen Altersgruppe) in v.H. der Erwerbspersonen (der jeweiligen Altersgruppe)
Quelle: Eurostat Labour Force Survey; eigene Berechnung und Darstellung

Erwerbsstatus von Spätaussiedlern, Ausländern und Deutschen, jeweils zum 30.06., 2000 – 2004, in Prozent

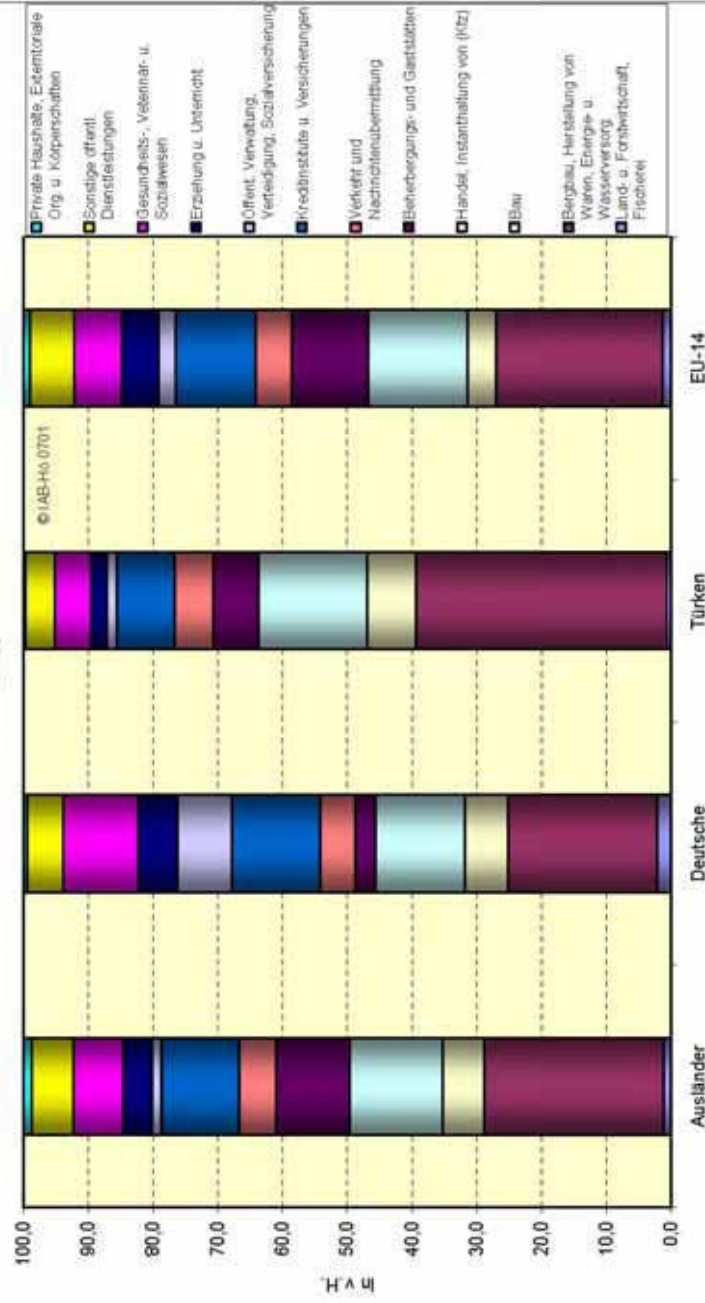


* Ohne Spätaussiedler

Anmerkung: Die Anteile der Arbeitslosen beziehen sich auf alle abhängig erwerbsfähigen Personen ohne Beamte. Sie sind daher nicht mit üblicherweise veröffentlichten Arbeitslosenquoten vergleichbar.

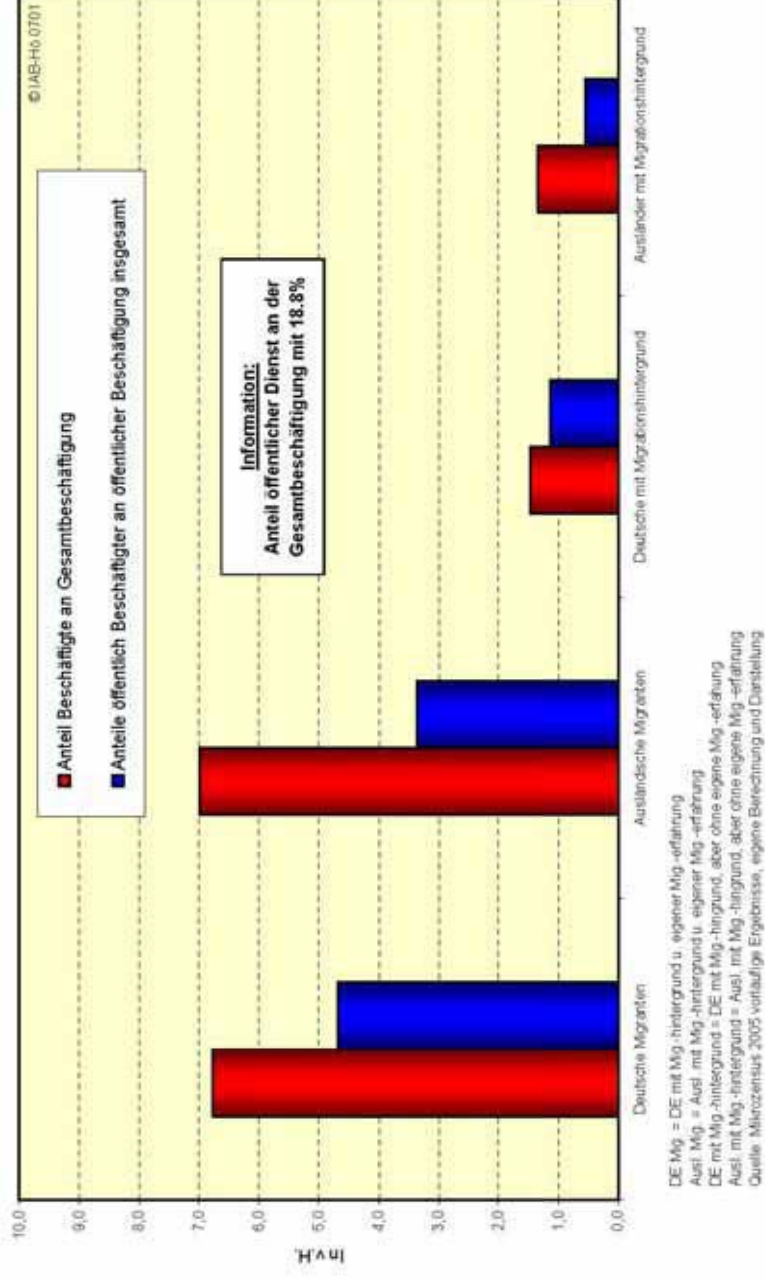
Wirtschaftszweigstruktur nach ausgewählten Nationalitäten

2006

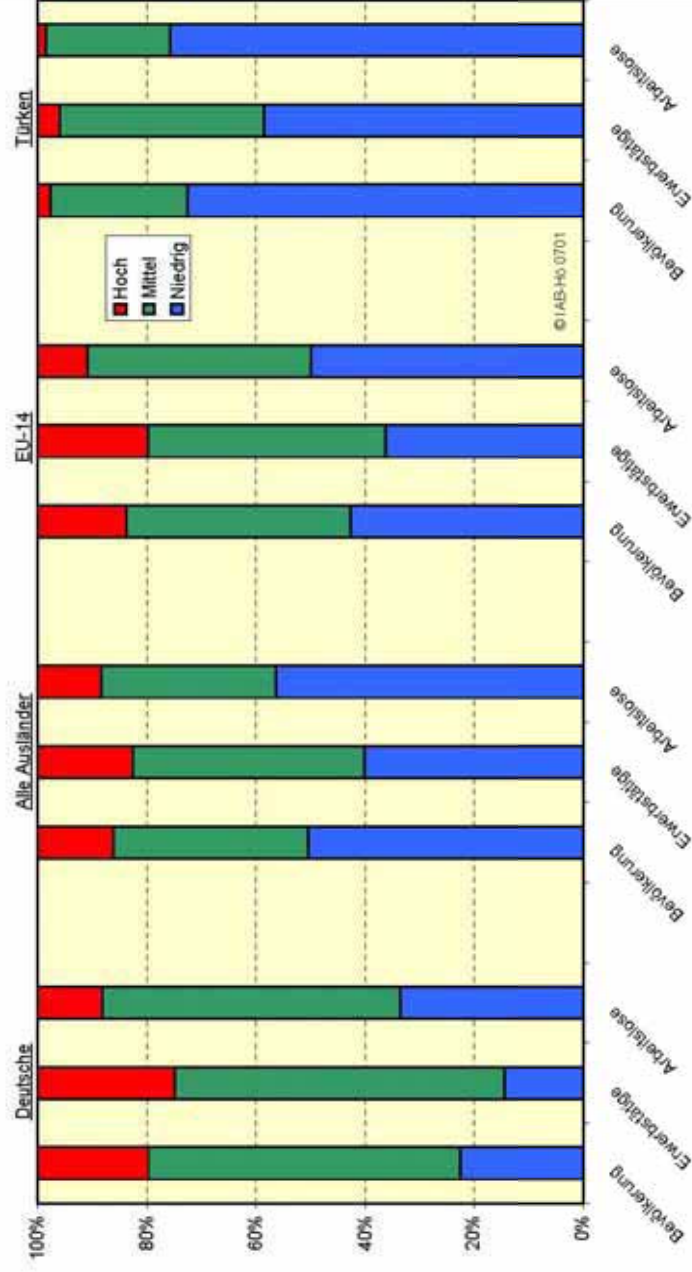


Bei der Kategorie "Private Haushalte u. Exteritoriale Org. u. Körperschaften" weist der Wert für Türkei eine zu geringe Besetzungszahl auf.
 Quelle: Eurostat, Labour Force Survey - eigene Auswertung, Berechnung und Darstellung

Anteile der Beschäftigten an der Gesamterwerbstätigkeit



Qualifikationsstruktur nach ausgewählten Nationalitäten und nach dem Erwerbsstatus Deutschland-West 2006



Qualifikation: höchster Abschluss; Bev.: EA, Bevölkerung im Erwerbsalter (15-64 Jahre)
Quelle: Eurostat Labour Force Survey, eigene Auswertung, Berechnung und Darstellung

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

Stand: März 2007 (jz)

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:
Bestell-Nr.: A 361

Telefon: 0180/5151510*

Telefax: 0180/5151511*

Schriftlich an Herausgeber

E-Mail: info@bmas.bund.de

Internet: <http://www.bmas.bund.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigte-Service

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Schreibtelefon: 01805/676716*

Fax: 01805/676717*

* (0,14 EUR/Min. aus dem deutschen Festnetz)

Druck: Hausdruckerei BMAS